

女性労働環境アンケート結果

2008年7月

社団法人日本インターネットプロバイダー協会

女性部会

目次

1.調査概要（調査テーマ、調査目的、調査方法）	P2
2.調査結果	P3
Q1 回答者の所属する会社情報（都道府県別勤務先、資本金、代表者の性別、従業員数、従業員の男女比、年齢別、業種区分）	P3
Q2 あなたのお勤め先での職種を選択してください。	P6
Q3 あなたの役職を選択してください。	P6
Q4 あなたのお勤め先には育児休暇制度がありますか。また、育児休暇制度があるにご回答された方にお伺いします。育児休暇は取りやすいですか。	P7
Q5 あなたのお勤め先には在宅勤務制度がありますか。	P7
Q6 あなたのお勤め先に託児所がありますか。	P8
Q7 あなたのお勤め先での1ヶ月あたりの総実労働時間はどのくらいですか。	P9
Q8 あなたのお勤め先では、男女平等だと思いますか。	P9
Q9 あなたのお勤め先の女性社員と男性社員を比較して、性差による業務対応能力の違いがあると思いますか。	P10
Q10 あなたのお勤め先の女性管理職と男性管理職を比較して、性差による管理能力の違いがあると思いますか。	P13
Q11 あなたのお勤め先では、意識的に女性を管理者に任用するようにしていますか。	P15
Q12 あなたのお勤め先では、女性社員の活性化に何か力をいれていますか。	P16
Q13 あなたのお勤め先で女性が転職や退職を考える理由は何だと思いますか。	P16
Q14 あなたのお勤め先の女性社員についてあなたが困っていることはありますか。	P17
Q15 あなたのお勤め先の女性管理者について、困っていることはありますか。	P19
Q16 あなたが部下にするとしたら、男性、女性でどちらが良いと思いますか。	P20
Q17 あなたが上司として望ましいと思うのは男性、女性どちらですか。	P21
Q18 あなたがビジネスパートナーにしたいのは男性、女性どちらですか。	P23
Q19 あなたのお勤め先に女性への特別な制度があると働きやすくなる（または離職率が減る）と思うことがありますか。	P24
Q20 あなたのお勤め先での女性のコミュニケーションの手段をお聞かせください。	P26
Q21 あなたご自身の労働環境についてその他ご意見がございましたら具体的にお聞かせください。（フリー回答）	P26
3.終わりに	P37

1. 調査概要

調査テーマ：

女性の労働環境についての実態と課題

調査目的：

女性の労働環境の現況を調査し、男女の労働環境への考え方を探る。

調査方法：

2008年7月にインターネットによるアンケート調査を実施した。

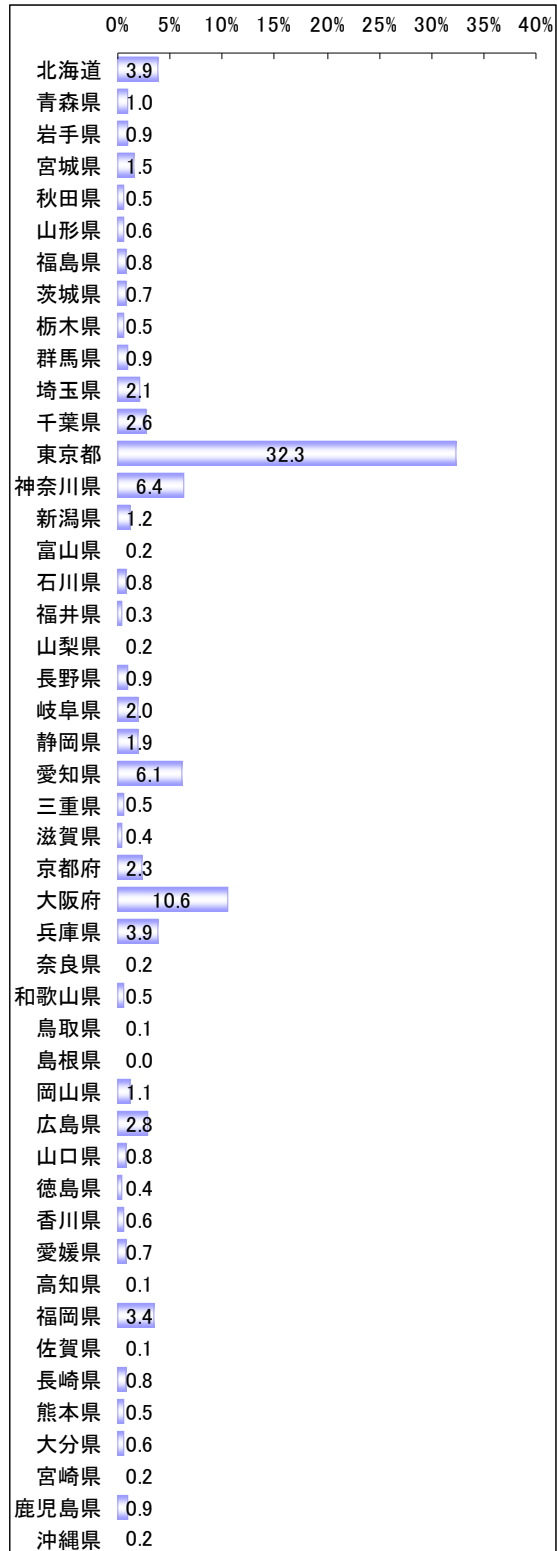
調査対象は正社員、男性500名、女性500名 計1,000名

2. 調査結果

Q1. 回答者の所属する会社情報

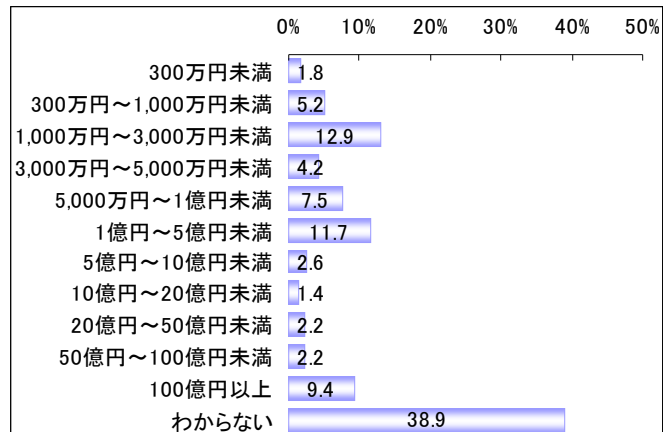
■都道府県別勤務先

	n	%
全体	1,000	100.0
北海道	39	3.9
青森県	10	1.0
岩手県	9	0.9
宮城県	15	1.5
秋田県	5	0.5
山形県	6	0.6
福島県	8	0.8
茨城県	7	0.7
栃木県	5	0.5
群馬県	9	0.9
埼玉県	21	2.1
千葉県	26	2.6
東京都	323	32.3
神奈川県	64	6.4
新潟県	12	1.2
富山県	2	0.2
石川県	8	0.8
福井県	3	0.3
山梨県	2	0.2
長野県	9	0.9
岐阜県	20	2.0
静岡県	19	1.9
愛知県	61	6.1
三重県	5	0.5
滋賀県	4	0.4
京都府	23	2.3
大阪府	106	10.6
兵庫県	39	3.9
奈良県	2	0.2
和歌山県	5	0.5
鳥取県	1	0.1
島根県	0	0.0
岡山県	11	1.1
広島県	28	2.8
山口県	8	0.8
徳島県	4	0.4
香川県	6	0.6
愛媛県	7	0.7
高知県	1	0.1
福岡県	34	3.4
佐賀県	1	0.1
長崎県	8	0.8
熊本県	5	0.5
大分県	6	0.6
宮崎県	2	0.2
鹿児島県	9	0.9
沖縄県	2	0.2



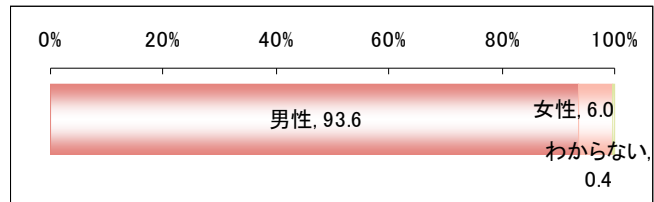
■資本金

	n	%
全体	1,000	100.0
300万円未満	18	1.8
300万円～1,000万円未満	52	5.2
1,000万円～3,000万円未満	129	12.9
3,000万円～5,000万円未満	42	4.2
5,000万円～1億円未満	75	7.5
1億円～5億円未満	117	11.7
5億円～10億円未満	26	2.6
10億円～20億円未満	14	1.4
20億円～50億円未満	22	2.2
50億円～100億円未満	22	2.2
100億円以上	94	9.4
わからない	389	38.9



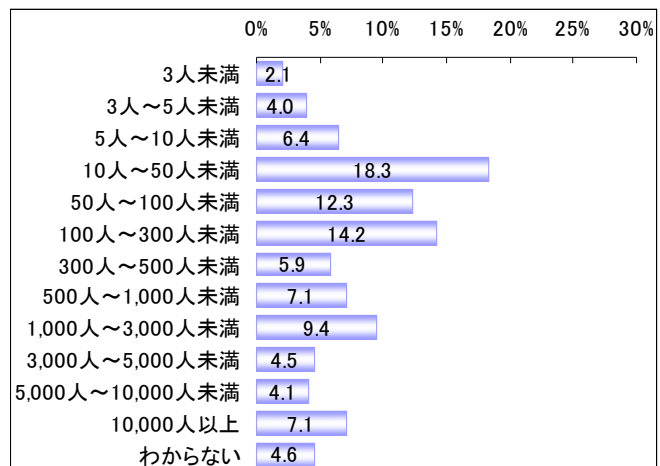
■代表者の性別

	n	%
全体	1,000	100.0
男性	936	93.6
女性	60	6.0
わからない	4	0.4



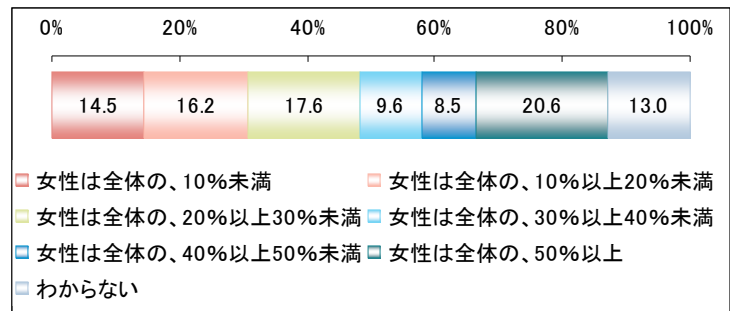
■従業員数

	n	%
全体	1,000	100.0
3人未満	21	2.1
3人～5人未満	40	4.0
5人～10人未満	64	6.4
10人～50人未満	183	18.3
50人～100人未満	123	12.3
100人～300人未満	142	14.2
300人～500人未満	59	5.9
500人～1,000人未満	71	7.1
1,000人～3,000人未満	94	9.4
3,000人～5,000人未満	45	4.5
5,000人～10,000人未満	41	4.1
10,000人以上	71	7.1
わからない	46	4.6



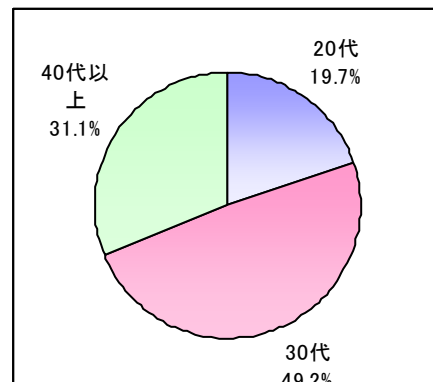
■従業員の男女比

	n	%
全体	1,000	100.0
女性は全体の、10%未満	145	14.5
女性は全体の、10%以上 20%未満	162	16.2
女性は全体の、20%以上 30%未満	176	17.6
女性は全体の、30%以上 40%未満	96	9.6
女性は全体の、40%以上 50%未満	85	8.5
女性は全体の、50%以上	206	20.6
わからない	130	13.0



■年齢別

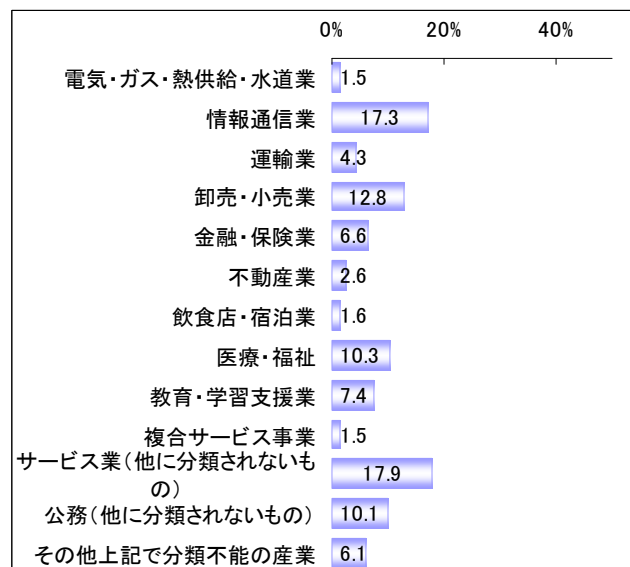
	n	%
20代	197	19.7
30代	492	49.2
40代以上	311	31.1
全体	1000	100.0



■業種区分

サービス業（17.9%）、情報通信業（17.3%）と多く、次に卸売・小売業 12.8%であった。

	n	%
全体	1,000	100.0
電気・ガス・熱供給・水道業	15	1.5
情報通信業	173	17.3
運輸業	43	4.3
卸売・小売業	128	12.8
金融・保険業	66	6.6
不動産業	26	2.6
飲食店・宿泊業	16	1.6
医療・福祉	103	10.3
教育・学習支援業	74	7.4
複合サービス事業	15	1.5
サービス業(他に分類されないもの)	179	17.9
公務(他に分類されないもの)	101	10.1
その他上記で分類不能の産業	61	6.1



Q2 あなたのお勤め先での職種を選択してください。

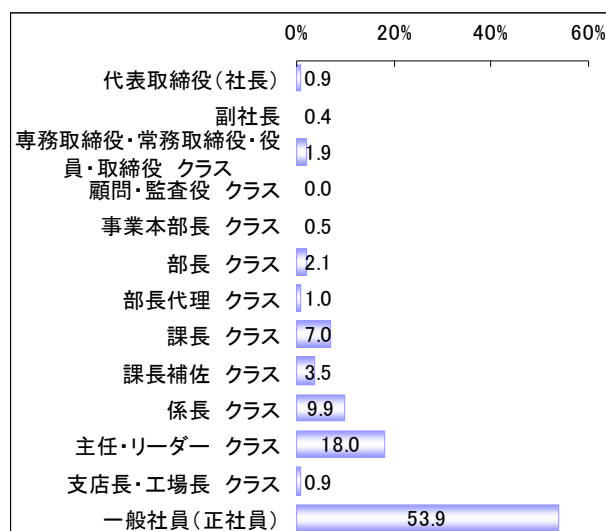
営業・事務・企画系が 45.0%と最も多く、専門職 16.0%、技術系 14.3%になっている。男女別に見ると、やはりまだ、技術系は男性割合が倍以上となり、営業・事務・企画系は女性が多くなっている。

		n	営業・事務・企画系	サービス・販売系	クリエイティブ系	技術系ソフトウェア、ネットワーク	技術系電気、電子、機械	技術系素材、食品、メデイカル	技術系(建築、土木)	社内情報システム系	製造(工場など生産現場の従事者)	建設/建築従事者・職人	専門職	その他
全体		1,000 100.0	450 45.0	72 7.2	36 3.6	143 14.3	30 3.0	17 1.7	16 1.6	24 2.4	1 0.1	1 0.1	160 16.0	50 5.0
性別	男性	500 100.0	167 33.4	38 7.6	16 3.2	102 20.4	26 5.2	10 2.0	15 3.0	16 3.2	1 0.2	1 0.2	77 15.4	31 6.2
	女性	500 100.0	283 56.6	34 6.8	20 4.0	41 8.2	4 0.8	7 1.4	1 0.2	8 1.6	0 0.0	0 0.0	83 16.6	19 3.8

Q3 あなたの役職を選択してください。

一般社員(正社員)が多く 53.9%、次いで主任・リーダーが 18.0%だった。派遣社員は含んでいない。

	n	%
全体	1,000	100.0
会長	0	0.0
副会長	0	0.0
代表取締役(社長)	9	0.9
副社長	4	0.4
専務取締役・常務取締役・役員・取締役 クラス	19	1.9
顧問・監査役 クラス	0	0.0
事業本部長 クラス	5	0.5
部長 クラス	21	2.1
部長代理 クラス	10	1.0
課長 クラス	70	7.0
課長補佐 クラス	35	3.5
係長 クラス	99	9.9
主任・リーダー クラス	180	18.0
支店長・工場長 クラス	9	0.9
一般社員(正社員)	539	53.9
その他	0	0.0



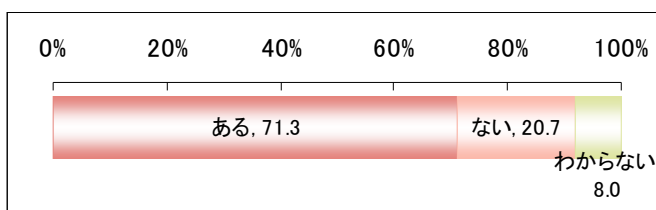
Q4 あなたのお勤め先には育児休暇制度がありますか。また、育児休暇制度があるにご回答された方にお伺いします。育児休暇は取りやすいですか。

■ 育児休暇制度

育児休暇制度は、71.3%の会社があると回答している。制度があっても取りにくいと言われているが、72.8%の人が取りやすいと回答していることから、育児休暇制度は浸透してきていると言える。そうはいつても男性は取りにくいほうが多く62.4%と回答があり、まだまだ女性への家事・育児負担は多いのだろう。

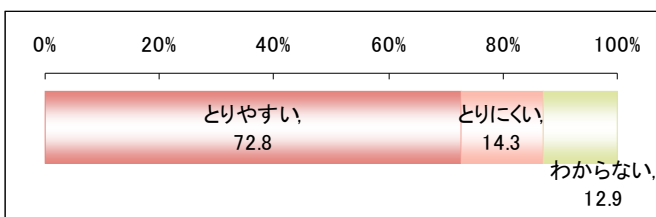
(1) 育児休暇制度の有無

	n	%
全体	1,000	100.0
ある	713	71.3
ない	207	20.7
わからない	80	8.0



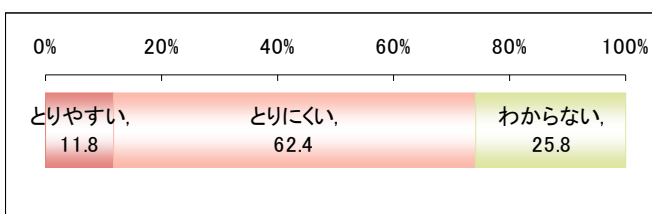
(2) 女性が育児休暇を取りやすいかどうか

	n	%
全体	713	100.0
とりやすい	519	72.8
とりにくい	102	14.3
わからない	92	12.9



(3) 男性が育児休暇をとりやすいかどうか

	n	%
全体	713	100.0
とりやすい	84	11.8
とりにくい	445	62.4
わからない	184	25.8

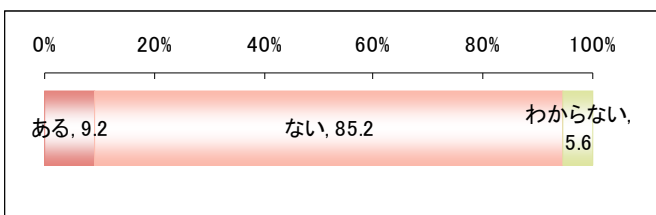


※ 育児休暇のとりやすさは男女別の回答を見ても上記と割合が変わらない。

Q5 あなたのお勤め先には在宅勤務制度がありますか。

在宅勤務制度があると回答したのが、1割にも満たない。テレワークという言葉の普及に加え、グリーンITやエコの方面からも在宅勤務は注目されているが回答者の業種が必要とされていないのかもしれない。シンククライアントも一般化され、今後の在宅勤務が増えるかどうか。

	n	%
全体	1,000	100.0
ある	92	9.2
ない	852	85.2
わからない	56	5.6



在宅勤務制度を業種別に見ると以下の通りである。

	n	ある	
		n	全体の中での割合%
全体	944	92	9.7
電気・ガス・熱供給・水道業	14	1	7.1
情報通信業	160	36	22.5
運輸業	39	2	5.1
卸売・小売業	126	6	4.8
金融・保険業	58	4	6.9
不動産業	25	1	4.0
飲食店・宿泊業	15	1	6.7
医療・福祉	95	5	5.3
教育・学習支援業	70	6	8.6
複合サービス事業	15	1	6.7
サービス業(他に分類されないもの)	170	18	10.6
公務(他に分類されないもの)	99	2	2.0
その他上記で分類不能の産業	58	9	15.5

◆在宅勤務制度「あり」業種別ランキング
(有効回答数 n=944 人中)

第1位：情報通信業 (22.5%)

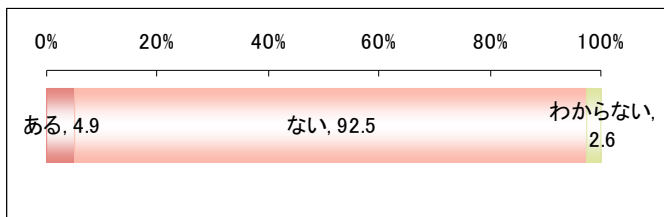
第2位：サービス業 (10.6%)

第3位：教育・学習支援業 (8.6%)

Q6 あなたのお勤め先に託児所がありますか。

やはり、託児所まで完備しているところは少ないのだろう。不景気の中、どこまで設備や雇用にお金をかけられるのか。

	n	%
全体	1,000	100.0
ある	49	4.9
ない	925	92.5
わからない	26	2.6



業種別に見ると以下の通りである。

	n	ある	ない	わからない
全体	1,000	49	925	26
	100.0	4.9	92.5	2.6
情報通信業	173	2	163	8
	100.0	1.2	94.2	4.6
卸売・小売業	128	6	121	1
	100.0	4.7	94.5	0.8
医療・福祉	103	20	81	2
	100.0	19.4	78.6	1.9
サービス業	179	3	171	5
	100.0	1.7	95.5	2.8
公務	101	3	97	1
	100.0	3.0	96.0	1.0
上記以外	316	15	292	9
	100.0	4.7	92.4	2.8

◆託児所「あり」業種別ランキング
(有効回答数 n=974 人中)

第1位：サービス業 (13.1%)

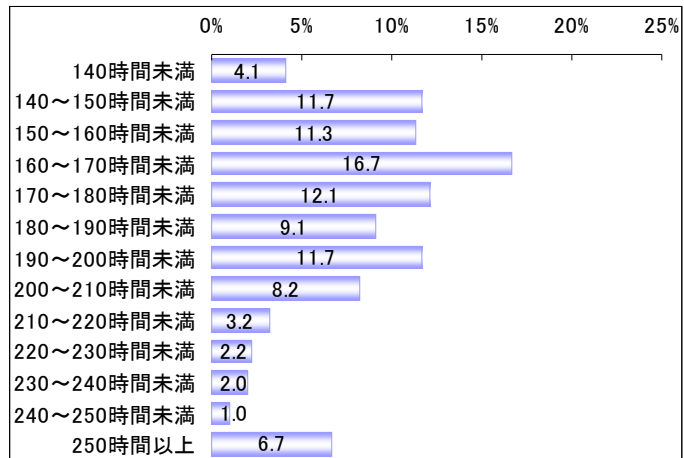
第2位：情報通信業 (17.8%)

第3位：医療・福祉 (10.6%)

Q7 あなたのお勤め先での1ヶ月あたりの総実労働時間はどのくらいですか。

160時間～170時間が一番多く16.7%である。8時間労働で20日と考えれば順当なところである。140時間～210時間に集中している。250時間以上が6.7%もいるのは多い。

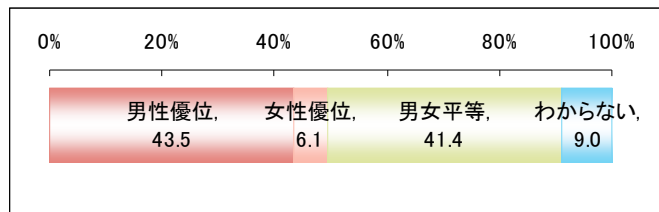
	n	%
全体	1,000	100.0
140時間未満	41	4.1
140～150時間未満	117	11.7
150～160時間未満	113	11.3
160～170時間未満	167	16.7
170～180時間未満	121	12.1
180～190時間未満	91	9.1
190～200時間未満	117	11.7
200～210時間未満	82	8.2
210～220時間未満	32	3.2
220～230時間未満	22	2.2
230～240時間未満	20	2.0
240～250時間未満	10	1.0
250時間以上	67	6.7



Q8 あなたのお勤め先では、男女平等だと思いますか。

男性優位と考えている人が、43.5%と多く、女性優位と思っている人は6.1%と少ない。男女平等と謳われて何年も経つが、そう思っている人が41.4%と半数以下である。これを男女別の回答でみてもそれぞれの割合は変わらないが、男性から見ても男性優位という感覚を持っている人が多い。

	n	%
全体	1,000	100.0
男性優位	435	43.5
女性優位	61	6.1
男女平等	414	41.4
わからない	90	9.0



業種別・男女別に見ると以下の通りである。男女別の回答については、男性、女性で顕著な差は出ていない。

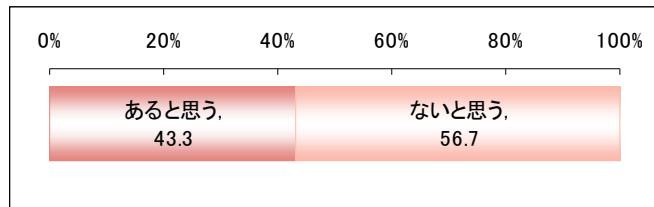
	合計	男性優位	女性優位	男女平等	わからない
全体	1,000	435	61	414	90
	100.0	43.5	6.1	41.4	9.0
情報通信業	173	61	10	88	14
	100.0	35.3	5.8	50.9	8.1
卸売・小売業	128	68	4	38	18
	100.0	53.1	3.1	29.7	14.1
医療・福祉	103	26	20	42	15
	100.0	25.2	19.4	40.8	14.6
サービス業	179	72	11	78	18
	100.0	40.2	6.1	43.6	10.1
公務	101	52	1	41	7
	100.0	51.5	1.0	40.6	6.9
上記以外	316	156	15	127	18
	100.0	49.4	4.7	40.2	5.7

	合計	男性優位	女性優位	男女平等	わからない
全体	1,000	435	61	414	90
	100.0	43.5	6.1	41.4	9.0
男性	500	205	36	222	37
	100.0	41.0	7.2	44.4	7.4
女性	500	230	25	192	53
	100.0	46.0	5.0	38.4	10.6

Q9 あなたのお勤め先の女性社員と男性社員を比較して、性差による業務対応能力の違いがあると思いますか。

無いと思うが 56.7%と若干だが多い。男女別回答についても大幅な意見の違いはない。理由としては、体力的にどうしても女性には無理な部分があるからといった回答が、男女ともに多く、精神面や論理的思考の弱さが女性にはあると回答している人が多かった。また、男性は男性、女性は女性の特性があるはずであり、それを活かしていくことが大切なのではという意見も多い。能力差はあくまでも個人差であり性差での違いと思っていない人も多い。

	n	%
全体	1,000	100.0
あると思う	433	43.3
ないと思う	567	56.7



<主な理由>

以下のカテゴリーの回答が多く見受けられた。

(1)重要業務案件の対応

- 建前上は男女平等だが、ごく一部を除いて女性には重要な業務を任せず、比較的単純業務を担当させており、また女性も給与体系が男女同じなので、それに甘えている部分も多い。
- 責任を取る必要がある場合、女性の方が甘くみられるためシビアな対応能力は男性に求められるし、女性は責任回避の傾向がみうけられる。

(2)肉体的な体力差

- デスクワーク関係はさほど違いはないかもしれないが、力仕事や体力がものをいう仕事のときは男性の方が有利と考える。
- 深夜業務が時折発生するが、いろいろなことを考慮すると女性には頼み難い、またそれを女性自体が指揮するのも考え難い。(例えばの例)。

業務対応能力の違いがあると思う回答
女性と男性とではプライベートに対する考え方が根本的に違うと思うから。
美容室なので、女性美容師の方が顧客をつけ易く、周囲への心配りが行き届いています。男性美容師は幹部になるための向上心が強く、体力もあるので労働時間が長くても会社のために働いてくれています。
入社したときから基本給が違った
入社時期は同じでも、昇格スピードにかなり差がある。
女性は感情で動くところがある。
女性に深夜泊まり勤務を強要できない
女性に特化された仕事と、男性に特化された仕事と棲み分けがあるから。
遠方への出張の際に男女ペアで動きにくい程度。
女性は考え方が論理的でなく、作業が遅い。あと、男性の上役が軽く見ているため、女性からの案件が後回しにされる。
役職がつくのは男性が多く、やはりそうなると権限や仕事の範囲も違ってくるため、結果として性差が出てしまうのだと思う。
建前上は男女平等だが、ごく一部を除いて女性には重要な業務を任せず、比較的単純業務を担当させており、また女性も給与体系が男女同じなので、それに甘えている部分も多い。
業務対応能力に違いがあるというより、周りの環境が男性と女性では扱いが違うため、業務を同等に行う機会がないように感じる。
デスクワーク関係はさほど違いはないかもしれないが、力仕事や体力がものをいう仕事のときは男性の邦画やはり少し有利だと思う
女性だからなのか、派遣や契約という雇用形態だからかは定かでないが、今ひとつ業務に対する熱意や長期的視点に欠けている女性社員が多い。
社会全体が平均的にそうであるから。個人も能力を伸ばす価値を見出せていない。また、論理的な視点で規則などがあるので女性はそれに合わせられる人は男性よりも少ないと思う。
女性の方が、同じ給料でも楽をしている。
教育関係なので接客面でも女性のほうが親しみを持ってもらえることから、営業は男性、接客は女性と仕事面でも区別が自然とあること
主な仕事は店舗運営で、基本的に女性社員自体少ない。1日の労働時間が10時間を越えることがざらで、拘束時間も含めると16時間を越え、体力的についてこない。
クレームの電話対応など口調の柔らかい女性の方が先方が落ち着いて話してくれる。逆に訪問セールスの対応などは男性の方が安心。
営業社員の場合、車にお客さんを乗せて案内したり、夜遅くまで残業したりと、男女では体力の差があるので女子は大変。私は宅建事務なので、内勤、時短勤務中(子供が小さいので)なので早く帰れるが、営業なら続けることは難しかったと思う。

男性の方が給与が高いのに能力が低い
窓口などでお客様の対応をするのはやはり女性のほうが明るく華やかな印象をお客様に与えることができる。逆ににトラブルがおきた場合、同じ説明をしたとしても男性のほうが説得力があるように聞こえるのかお客様は納得する。個人の能力に大きな違いがあるとは思わないが、存在そのものが与える影響や印象の違いははっきりとあると思う。
家庭と仕事を両立させる場合どうしても、女性の負担が多いから。
必ずとはいえないが、女性の方がトラブルから逃げる傾向にあると思う。責任ある仕事への対応と言うより取り組む姿勢に違いがある。
女性社員には残業をさせにくい
それぞれ一長一短があり、違いがあるのは当然かと。
細やかな事務処理は女子向きであると思う。組織としての全般的に仕切る等は男性の方がしっかりしているように思う。
営業職ですが、同程度の能力でも顧客との接待等の場面で徐々に男女差が開いてゆくを感じています。
業務能力には違いは無いと思うが、勤務に夜勤が有る。女性には夜勤をやらせてない。
女性の総合職について、男性と同じ仕事をしている人も一方、事務職と何も変わらない仕事の質・内容の人もいる。男性のほうが、広い視野でのものを見ているように思う。
そもそも女性には男性に比べて軽い仕事・責任しか負わせない。上司が昔の慣習から抜け出せない。
部門においての数字、また接客においては対男性社員であっても性差での対応能力はないと思うが、労働基準とはかけ離れる程の残業はとてでもないが女性では出来ない。残業代も何十時間やろうと付かないし、または2時間分位しか付かない。
働く意識が違うように見えます。(特に一般職の女性と総合職の男性)
深夜業務が時折発生するが、いろいろなことを考慮すると女性には頼み難い、またそれを女性自体が指揮するのも考え難い。(例えばの例)
男性と女性ではもともと役割が違うので当たりまえだと思う。
男性は冷静だが合理的すぎることもある。女性は感情的になりやすいがきめ細やかに対応できたりする。一般的な女性と男性の違いだと思います。
女性社員が相手企業との交渉に行けば性的関係を要求されやすいし、舐められやすい
一般家庭へと邪魔するケースが営業職務上あるのだが、その際女性であると、危険な目にあったり、高圧的な態度を取られたりする場合があるのではないかと容易に想像ができる。
責任を取らせれる場合、女性の方が甘くみられるためシビアな対応能力は男性に求められるし、女性は責任回避の傾向がみうけられる全てにおいて性差はあると思う。当然性差ではなく個人差も大きい、男性に向いていること女性に向いていることがあり、差異は感じる。男女平等は基本だが、人として尊重しあい、補い助けあえばよい。
顧客に対しての信頼度は男性の方が優れていると思われる。ただし、当社の女性社員はみな、若い事もあれば改善されるかも知れないが、女性社員が結婚しても仕事を続けていくかは不明である
女性の場合は、何かと事務処理等などについては適度にこなす傾向があるが、行動を伴った(軽度の肉体的労働を含む)業務などになると、どうしても男性との動きの悪さ、女性的な甘えなどからくる妥協などから効率が衰える。
客先が男性に信頼を置く場合がある。また、デモンストレーション、操作指導、サポート業務は女性に向いている場合もある。
一概に言えないが、男性は一度に大きい仕事を、女性は緻密にコツコツとやると思う
子供がいれば確実に女性の方が家事育児共に負担が大きいので仕事量が減るし、熱意も欠ける
私の勤務先は区役所なのですが、昔から『仕事をしたい女と仕事をしたくない男』が選ぶ職場、といわれるだけあって、女性はおおむね仕事はぱっちりですが、男は使えない奴が多いです。もちろん例外はあります。区役所は女性のほうが有能な職員が多く、女性でもっています。
男性は理詰めで仕事をしようとして、女性は感情で仕事をしようとして、結果どちらもうまく行っていない。
百貨店のため女性をターゲットにした売場が多く、そのディレクションなどには女性のほうが対応しやすい。接客に関しても女性のほうが手馴れている
当社はちょっと特殊な卸・小売業なのですが、労力を必要とする仕事(倉庫内の片付けなど)や、最低限の商品知識が他の女性社員はかけている。興味が無いようだ。
あくまで個人的考えだが、やはり身近な女性で働いている人間は得てして皆、自身に甘い部分が多いように思える。
特に高齢の女性職員は、仕事の配分が男性職員に比べ少なく、雑務やルーチンワークが多い。そのせいか、昇級スピードも男性に職員に比べ遅いと思います。
入社した時点で男性・女性社員に「業務対応能力」に違いはないと思いますしかし、出産・育児で仕事を減らしたり離れたりしているうちにどうしても差が出てきてしまいます。上司(男性・女性どちらも)の偏った考えで不本意に差をつけられたり…。転職に関しては男性社員のほうが圧倒的にサイクルが早いです。
長年の慣習を受け継ぐうえでの有利・不利が、結果的に業務対応能力に影響している。
女性に責任を持たせられる社員が、男性と比較してやや少ない。女性はすぐ逃げ出したり、責任点検するケースが多い。
個人差もある上、どちらが良いというわけではありませんが、仕事の種類によって男性の方が向いているもの、女性の方が向いているものがあると思います。
女性には、庶務的な業務しか与えられないため、キャリアアップができないので、入社時には同じくらいだったものが、だんだんと能力に開きが出てきていると思う。
力仕事などの肉体的労働部分に関しては、男性の方が能力が高いと思う。顧客対応などは、女性の方が適していると思う。その他の部分は、個人差があると思う。
体力的、精神的な差はある。お客様が男性の担当を求めている傾向もある。全員ではないが、すでに女性社員が向上心や出世欲、継続勤務を望んでいないため自然と性差がうまれている。環境を整備するだけではなかなか解決できない問題でもある。
ユーザー検収、立会いなどで、出張先での徹夜や時間的拘束は当たり前の中で、女性社員に対しそれを強要できないと感じている。
社長自身、女は家庭につくのが一番と話している。女性は数年たったらやめてほしい、新しい人がはいったほうが安くつくといっている。未来を感じられない。
それぞれの役割をしっかりとこなせば、男も女もないと思うが、男性が必要な場面もあり、女性が必要な場面もある。対応能力は、男女であると思うし、必要だと思う。

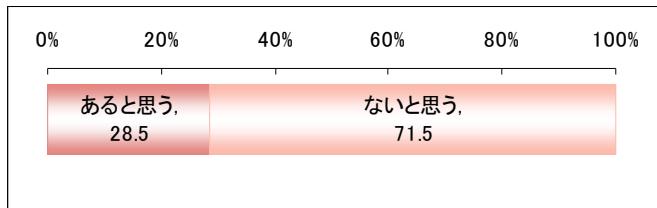
<p>女性は補助的な業務のための採用がほとんどであること、経営者が女性を必要とはあまり考えていないこと、女性の意識が低いこと。</p> <p>男性は人事異動後の適応能力が低い。プライドが高く、自分で出来る仕事と出来ない仕事の区別が出来ないか、もしくは、出来ても他人に上手く頼むことが出来ない。</p> <p>社内職種によるが、一番差が出やすい職種で考えると数瞬の間で認識、判断、実行を求められることが多く、判断ミス、パニックは致命的失敗となり女性はそのうちのパニック状態(自失状態)となる時間が男性より多く感じる</p> <p>全体を見る能力は女性の方が高いと思うが、集中力、論理的な考察が必要な部分では男性社員の方が(当社では)一般的に高い。</p> <p>特にお客様に対したときに、業務の内容によっては、女性であるだけで軽く見られる場合が見受けられ、そういった場合においては、性差により結果が違ってくると感じる。</p> <p>力仕事が多いので女性には難しい仕事もある。取引先に対する外回り営業担当者は常に男性である。(同業他社も皆そうなので女性は内勤の営業に徹している。)</p> <p>平等を気をつけてはいるものの、やはり『いつかはいなくなる人』という頭でいられてるような発言をたまに感じる</p> <p>内容の良し悪しに関わらず、男性と女性では明らかに向き不向きの業務、考え方や発想の違い、行動力の違いが現れる場合があります。企画段階では両者から異なった参考になる提案が生まれる場合があります。製品テストでは項目のピックアップは男性が、内容精査は女性が得意なケースが目立ちます。製造やドキュメント作成では男性の方が時間は長くなるものの誤りが少ない傾向があり、女性は時間は短くなるものの誤りが多い傾向があります。</p> <p>職種の違い＝性差とを感じる。(会社の中でも部署によるとは思うが)女性社員が事務処理を行い男性社員が指示や管理を行っている。職種が違うので差があるのは仕方がないが男女平等に同じ職種に就くこと事態実際には難しいと思う。</p> <p>営業職が男性。事務職が女性が大半で、採用基準になっています。が、近年総合職(営業と同じ待遇で事務職を行う)昇給が推進されています。女性の方が、事務所にいますけど、女性で成り立っているのではないかと支店に勤めている私は感じます。本社や他の支店は分かりません。</p> <p>クライアントへの対応が男性は自分を犠牲にしてもというぐらいの勢いを感じる。対して女性は全般的にクール。あくまで平均的に、ですよ。その他、自分の時間を犠牲にしても業務の取り組む姿勢も同様な傾向があります。たまたま弊社だけかもしれませんが。</p> <p>女性というだけで「長くいるところではない」と暗に退職を勧められた。それでも勤務し続けていると、職場の中でリーダーを中心に無視という形でいじめを受けている。</p> <p>女性は細かい所に気を使うので、事務職に向いている人が多いし、男性は体力もあるし、人間関係もドライであるので営業に向いている人が多いと思います。「向いている人」の割合の高い・低い＝性差だと考えます。もちろん、男性でも事務職に向いている人も、少なからずいらっしゃると思います。逆もしかりです。</p> <p>営業職なのですが、営業については同等です。納品も行うのですが、重いものもあり女性には大変で無理です。対応能力は同等ですが、力仕事に限れば差があると思います。</p>
--

<p>業務対応能力の違いがないと思う回答</p> <p>業務対応能力の違いはないが、圧倒的に男性社員の方が勤続年数も長いので任せる仕事の重みも変わってくる。女性社員は仕事にける思いが軽い者もある。女性でよほど飛びぬけてやる気、実力のある社員は、男性と同等の仕事を与える。</p> <p>性別は関係なく、個人の意識によると思います。男性だろうと女性だろうと向上心もなく、目標もない人はいい仕事はできないと思います。</p> <p>特に事務方においては女性の方が几帳面な特性が生かされるため女性が多く男性が少ないが、その他営業などは男女平等に働いている(働かされている)と思う。</p> <p>それぞれの担当業務が明確なので。ただし、社内のレイアウト変更などで重い荷物を動かす場合は必然的に男性がやる事が多い、程度。</p> <p>対応能力は、基本的には無いと思います。ただし、出産後の育児休暇等を取った際に会社復帰後、慣れるまでが大変なこと、育児に時間がかかり、仕事に打ち込める時間が減少して、女性本人がづらい思いをしている場合等があります。時間外が比較的に少ない職場であれば能力を充分に発揮できるのですが、時間外が多く発生することによる差がでてくるのは気の毒に思うことがあります。</p> <p>性差による能力にはそもそもの違いがないが、女性にはチャンスを与えないなどの違いがある。完全に男性役員や上司の思い込みだと思う。</p> <p>業務対応能力には違いはないが、同じ事をした場合、男性のほうが評価される。</p> <p>女性は出産・育児・介護などのために休暇を取ることができるが、反面、休むために出世コースに乗れないことが多い。</p> <p>情報処理サービス業であるため、性差という考え自体がおきない。社内でも性差による業務・作業の割り振りは行われていない。</p> <p>配属など、与えられる仕事の内容に差はない。</p> <p>現在はシステム化されている仕事が多めで、男性ではなくても作業をすることができる。ただ、昔からの根強い風習が男性社員の中に根付いている。</p> <p>男性にしかできない仕事をしているから男性の方が給料が高いことになっているが、実際にはそれをサポートしている女性も同じ仕事をしている。よって業務に対する対応能力はかわらない。</p> <p>就いたポストの仕事は男女の差なくやっているから。(育児等で便宜供与が必要な場合を除く。)</p> <p>どちらかといえば正社員の中年男性は仕事を選ぶ傾向がある。同じ年齢でも女性は自分で考えて効率よく仕事をする努力をしている。しかし本来の能力自体には差は無いと思う。</p> <p>課長以上の役職はほとんど男性だが、一般社員(とくに事務職)の仕事内容は男女でそれほど差がないから。</p> <p>個々人の能力に差はあると思うが、能力と意思を持つ女性は、男性に引けをとらないと思う。</p> <p>外回りと事務とではさすがに仕事の内容や行動時間も差が出てきますが、仕事に対する知識や顧客との対応にはほとんど差が出ないためです。</p> <p>男でもできないやつはできない</p> <p>男女にかかわらず、自分自身のやる気や行動力で仕事をすれば肉体的な労働でない限り性差はないと思う。</p> <p>接客を含め、清掃や事務に何の差も感じられない。やる気と気配りは、性格上の問題であって、性差によるものではないと思う。</p> <p>むしろ女性の方が能力の高いことが多いため。予想外の事態に臨機応変対応出来るのは、大体女性が多いため。</p>

中小企業にしては男尊女卑がない会社だと思う。特に今自分の所属している部のトップが女性の雇用に積極的なので仕事がしやすい
女性の数は少ないが、出世している人は多い
ないと思う。しかし昔からの頭の固い上の人々が「女は・・・」という考え方を改めない限り 男女を問わず適材適所の人事はできないだろう
外資系ということもあり、日本国内での対外的な評価をかなり気にしている会社なため、男女差はもちろん、福利厚生や社員待遇には、日本企業よりかなり優遇されています。中途採用の自分からすると、あまりにも優遇されすぎて社員が甘えているようにも感じます。
性差よりも個人差のほうが圧倒的に多いと思います。また、女性の比率が20%で、職種に違いがあることも理由のひとつです。
専門職のため、自分に技術や資格があれば同じように働ける。
対人関係の仕事のため、性差というよりも人間性による能力の違いがある
能力差はあくまでも個人差。性別は関係ない。

Q10 あなたの勤め先の女性管理職と男性管理職を比較して、性差による管理能力の違いがあると思いますか。

	n	%
全体	667	100.0
あると思う	190	28.5
ないと思う	477	71.5



		n	あると思う	ないと思う
全体		667	190	477
		100.0	28.5	71.5
性別	男性	324	78	246
		100.0	24.1	75.9
女性	女性	343	112	231
		100.0	32.7	67.3

管理能力の違いが無いと思うと回答した人は、71.5%と7割を超えている。男女別に見ても割合は変わらないが、女性のほうが男性よりも「あると思う」と回答している人が多い。

具体的な理由を見ても女性管理職・男性管理職ともに不平不満はあるようで、普段の不平不満を書いている人が多い。

特に管理能力の違いは感じられないと回答した人も多く、ここでも性差ではなく個人差の能力の違いと考えている人が多いようだ。

それぞれ、男女別の回答理由を分けて抽出してみた。

<具体的な理由>

□性差による管理能力の違いがあると回答した理由

男性
女性は感情論に走りやすい。とにかく仕事の進行が、そのときバッテリーで、計画性がない。
女性の場合、遠慮が出て、土気能力の面で劣る
女性は最終的に結婚退社というカードがあるので、一つの会社・職場で長期にわたって円満な人間関係を築く動機が弱いので管理者として不向き。
女性の方が人間関係など、細かい事に気が付く
感覚的に不向きなのだと思う。脳の構造からも。感情が多大を占めているから。
女性本人が管理職の業務を意識しすぎるため。
女性管理者の方が体力的に劣っているのは、問題として大きい。また傾向として、女性管理者の方が仕事に感情を持ち込みやすく、そこからトラブルに発展する事もよくある。
駄目な人は男女かわかわらず駄目だが、傲慢でないだけ女性のほうがまし
学生時代、アルバイトなど成長する過程での環境や、社会での認知度など環境の差によって(経験値)に左右される部分はあると感じます。
男性の方が横柄。
女性は家庭があるのであまり残業できない。
管理者が男性、女性に関わらず、部下の能力が伸びる配置、指示を出しているものは性差は感じません。しかし、自分本位や周りを気にし過ぎたり、管理者能力が乏しいものは性差が出やすい傾向があるようです。
管理能力というのは上限が無いんですね。必要なら業務時間外でも頑張らないとならない場合もあります。女性は意外と自らのリミットを設定しているみたいです。

他の男性管理職と比べて、一部の業務については担当する業務が少なく、重要度も低い。実際、指導力不足を感じる。
都合が悪くなると『女性』になり意見交換もできない。
女性は感情や思いで行動を起こすことが多く、男性は冷静に分析する傾向がある。ただ、どちらが良い悪いとは言えない。

女性
男性管理者は売上などの目標を達成する為に、スタッフにも自分自身にも厳しいノルマを与えようと思いますが、女性管理者はスタッフが気持ちよく安心して働ける環境を作るのを課題としています。
同じ役職でも男性と女性では給与が違います。これは私より会社が性差による管理能力に違いがあると思っているのだと思います。
私自身が管理職ですが、女性ばかりの職場なんで結構ぐちぐちうるさい部下にたいして割り切って文句いえない
女性は主観的、感情的男性は自分の意見より上司の意見重視
女性集団の上は女性がいいかという、そういうわけでもなく、男性がTOPにいた方がうまく収まるように思う。女性管理職も同性ならではの相談がしやすいので、そう言う意味での性差による能力の差はあると思う。
男性は外面を大事にするため部下に責任を押し付ける。女性は自分の常識の範囲内に収めて物事を一方的に判断する。
女性の方が細かい管理が出来るが、感情的になりやすい。
女性の管理職のほうが目が行き届いていると感じることが多い。男性管理職は自分よがりの人が多く、管理する側よりされる側に適している人が多いように感じる。
女性は優秀でも「ガラスの天井」を超えられず、低い地位にとどまっていることが多い。一方男性は年功序列で、一定の役職までは能力に関係なく地位が上がっている。自分のことで悪いが、無能な男性上司の下でいららさせられることが多い。
男性管理職の方が、グリップが甘く実務が見えていない。
管理する立場では業務内容にそれほど差がないと思うが、統率力などは男性の方が勝っているように思う。
若い場合は男女の大差はないと思うが、女性管理職はヒステリックになりやすい人が多いと思う。真面目すぎるのか、敵を作りやすく、周りが非常に気を使う。
女性の管理職は感情に流されることが多く感じる。ヒステリック。しかし、ある面では女性で管理職に登用されるだけの能力はあると思う。男性管理職は一部をのぞいて肩書きに見合う能力は持っていないと思う。
男性は在職年数によりある程度の役職が付いて当たり前と思っている節があるが、女性は役職に見合う能力を求められている。つまり男性は役職に胡坐をかいている人が多く、適任と呼べる人はかなり少ない
女性のほうが男性よりもハードルが高いため、女性管理職のほうが優秀だと思う。
女性管理職は、家庭を犠牲にして、あるいは、家事と仕事をなんとか両立しようと頑張っている。そのためか、大変疲れているし、気持ちにも余裕がない。また、男性に比べてすぐに感情的になるため、部下の反感を買うこともしばしばである。
勤務先の女性管理者は私情を挟みやすいため、部下への接し方が不平等に感じる。こそこそ何かを話しているのを時々見かけ、あまりいい感じがしない。男性管理者はそういう態度はあまり見かけない。
女性管理職は自分の保身に忙しく、部下のことを思いやることがない。責任の所在を追求されたときに、必ず能力のなさを露呈する
能力的には差があるとすればそれは男女の違いというよりは人としての差だと思う。本来女だからという理由での差はないと思う。実際には男女の違いで任される内容に差があると思う。
女性は、やはり全てにおいて細かい。繊細で心配りができるが、冷静さにかける。男性は、大雑把な反面、いろいろな角度から物事の判断ができる。
クライアントに対する押しはやはり男性の方がうまいと思う。女性は柔らかな印象があるため、トラブル処理の際はこじれることが少ないような気がする。しかし、対外的にはまだまだ女性を軽視するところもあるため難しい。

□性差に違いがないと回答した理由

男性
管理については、体力的なものが必要とされないから
管理能力は個々の人間性だと思う
能力差はあるが、性差はない。
現状では女性管理職が少ない分、それなりに能力が評価されて管理職となっていると思われるところもあるため単純に比較できないが、業務を行う上で管理職の者の性差について能力に違いがあると感じたことがないため。
管理職の適正に性別は関係ない。
男性の管理職の下にも、女性の管理職の下にも付いたが、管理職の業務になると性差による向き不向きがなくなってくる
女性でも管理職までになるひとであればそれなりに能力があるから。
現在の勤め先では感じたことは無いが、他の勤め先では若干感じたことがある。それは女性であるからというよりは、その人自身の人間性の問題だった。
男性には男性の 女性には女性の特徴はあっても、個人差と理解しても問題ない差だと思います。
女性には細かい部分に敏感で男性には気づかない部分を指摘してもらえる。会社の活性化につながる。
専門的知識がなければ女性だろうが男性だろうがやっつけられない仕事なので当然管理という点においても上に立つうえで、男女差なく知識の活用と応用がと問われるから
女性であろうと男性であろうと欠点と長所は必ずある。それは個人の資質の問題で女性だから男性だからというものでもない
男であっても女であっても対応する職務は変わらない。やらなければならない仕事は係全体でやり遂げなければならない。
あくまで、一人の人間なので男も女も関係ない。違いは精神的に上に立てる人間かどうかではないかと思っている。
男女という切り分けではなく、個人個人の能力差によるものと、家庭環境から仕事を第一優先にできるかどうかの環境によると思われる。
むしろ男性管理職のほうが管理能力に問題のある人物が多いと感じます。女性管理職は「社会の女性管理職のイメージを自分自身が背負っている」という自覚があるようで、むしろ自制が効いているのではないのでしょうか。個人の意識も出世や派閥づくりではなく、能力向上に向いている気

がします。もっとも、うちの会社では女性管理職というだけで、ほとんどの派閥が潰しにかかるので、それが向上心に火をつけている気がしますが。

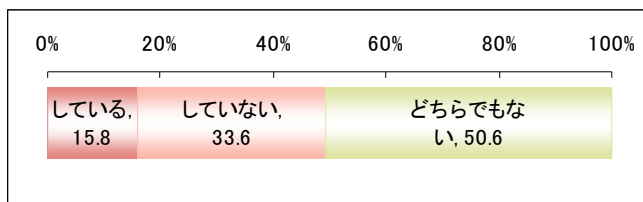
個人の能力が充分あれば対応に差はないと思う。(女性管理職の定数引き上げのために管理職になってしまったようなケースは別だが…)

女性
性差よりも個人の能力差によるところが大きい
勤続年数だけで管理職に就いているようで、男性も女性も、管理能力はないように思う。
能力に違いがあるとは思わないが、女性管理職の部下となることにまだ(?)慣れていない男性がいることで、マネージメントしにくいという面はあるかもしれません。
能力には違いがなくとも現状は難しい。同じ量・質の仕事をこなすのは 早出残業してカバーしようとする本人も、気を遣う周囲も大変。
管理能力の差は、男女ではなく個々の能力の問題だと思います。性差で管理能力に差があるかという質問の意図がわかりません。
性が違えば視点も違うので差異は出てくると思いますが、それぞれが自分の得意とする方法でフォローなどすれば結果に大きな違いはないかと思えます。また部下たちの受け止め方にも左右されるので、管理能力の差を容易には図れません。
男女でなくて、できないのは男性も女性も同じ。できるのは、女性も男性も同じ。男性でも能力のないのは山ほどいる
こればかりは人間性、カリスマ性、リーダーシップがものを言うので男性女性は関係ない。
商社から出向してきている女性管理職がいるが、話は端的でわかりやすく、指示も明確。仕事をするぞ！という気持ちにさせてくれる。男女で管理能力に差があるとは思えない。
女性で管理者になる人は概ね真面目で責任感の強い人が多く、男性の管理者よりも、むしろ当たり外れが少ないと思います。
男性の管理職のほうが、能力以外の力(コネやタイミング)で管理職になっているような人がみられるから。女性管理職は数が少ないだけに、まわりも認める能力のある人しか管理職になっていない。
男性は男性のよさ、女性は女性のよさがあるし、要はバランスだと思う
あくまでも対応能力の差は、性差より個人的資質や能力による部分が大きい。
女性の管理職は非常に少ないですが、そのぶんむしろ男性管理職より能力があると感じます。もっとも、男性女性問わず、駄目な管理職もいます。

Q11 あなたのお勤め先では、意識的に女性を管理者に任用するようにしていますか。

どちらでもないが 50.6%と半数を超えている。していないが次いで 33.6%であった。特別に女性を意識して任用とは考えていないようだ。

	n	%
全体	1,000	100.0
している	158	15.8
していない	336	33.6
どちらでもない	506	50.6



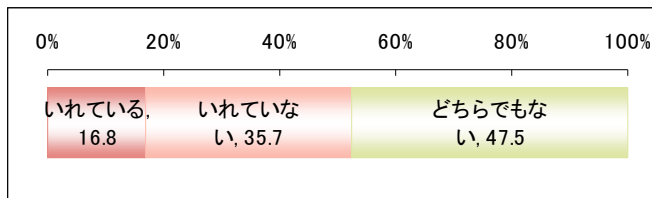
参考：業種別の結果は下記の通り。

	合計	Q15. 勤め先の女性管理者任用について			
		している	していない	どちらでもない	不明
全体	1000	158	336	506	0
	100.0	15.8	33.6	50.6	0.0
SQ1. 勤め先業種大区分					
情報通信行	173	16	51	106	0
	100.0	9.2	29.5	61.3	0.0
卸売・小売業	128	13	60	55	0
	100.0	10.2	46.9	43.0	0.0
医療・福祉	103	15	27	61	0
	100.0	14.6	26.2	59.2	0.0
サービス業	179	28	67	84	0
	100.0	15.6	37.4	46.9	0.0
公務	101	33	20	48	0
	100.0	32.7	19.8	47.5	0.0
上記以外	316	53	111	152	0
	100.0	16.8	35.1	48.1	0.0

Q12 あなたのお勤め先では、女性社員の活性化に何か力をいれていますか。

これも全問同様にどちらでもないが47.5%と大半を占めている。男女平等と言っている以上、どちらでもない、いれていないが多くて当然なのかもしれない。

	n	%
全体	1,000	100.0
いれている	168	16.8
いれていない	357	35.7
どちらでもない	475	47.5



Q13 あなたのお勤め先で女性が転職や退職を考える理由は何だと思いますか。

	n	%
全体	1,000	100.0
自身の健康(精神状態)がすぐれなかったため	373	37.3
人間関係をうまく築けなかったため	423	42.3
結婚のため	606	60.6
出産や育児のため	644	64.4
配偶者や家族の介護のため	235	23.5
配偶者や家族の転勤のため	247	24.7
自分の希望する仕事ではなかったため	250	25.0
自分の希望する仕事が見つかったため	161	16.1
自分の能力が評価されなかったため	208	20.8
セクハラやパワハラのため	137	13.7
給与等が少なかったため	336	33.6
労働時間が長い(残業が多い)ため	331	33.1
労働条件(福利厚生、社会保障)が合わなかったため	152	15.2
育児休暇がとりづらい(またはとれなかった)ため	186	18.6
会社の経営方針と合わなかったため	130	13.0
倒産や、その他理由による解雇のため	63	6.3
転職や出向を命じられたから	90	9.0
通勤時間が長い	76	7.6
定年のため	128	12.8
その他(具体的に)	15	1.5

勤め先で女性が転職や退職を考える理由として、男性は

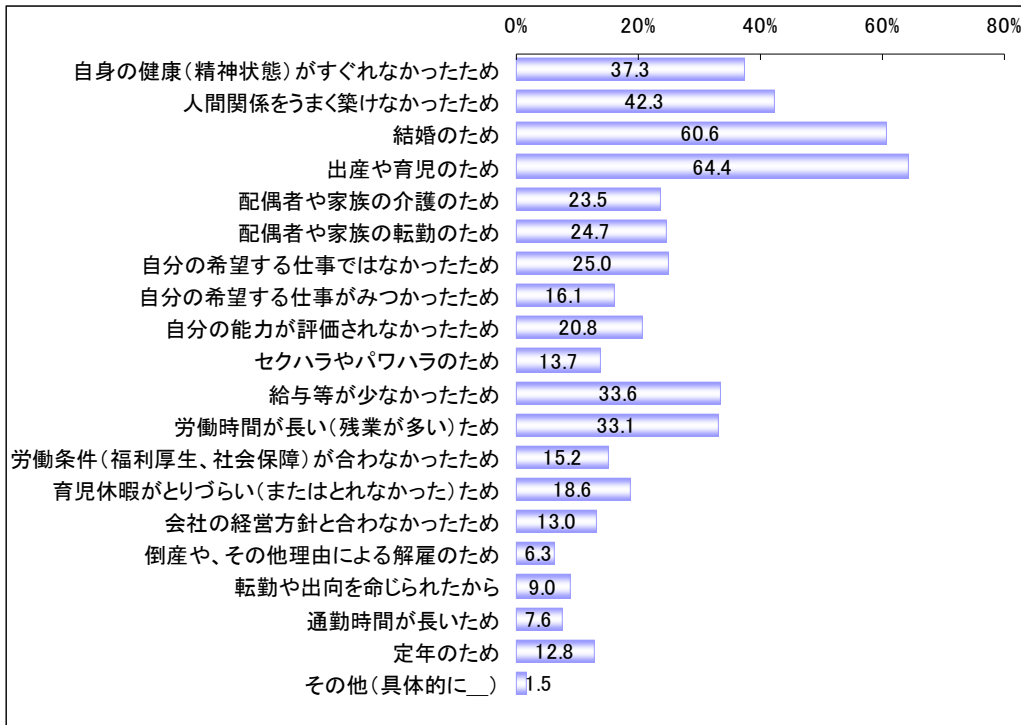
- 1位「結婚のため」68.6%、
- 2位「出産や育児のため」63.4%、
- 3位「人間関係をうまく築けなかったため」36.8%の順となった。

女性では、

- 1位「出産や育児のため」65.4%、
- 2位「結婚のため」52.6%、
- 3位「自身の健康(精神状態)がすぐれなかったため」48.4%であった。

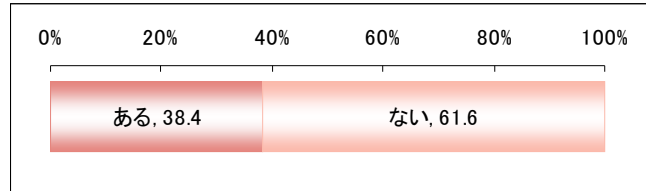
また、男性と女性で10ポイント以上差がでたのは、

男性が10ポイント以上多い:「結婚のため」
 女性が10ポイント以上多い:「自身の健康(精神状態)がすぐれなかったため」「人間関係をうまく築けなかったため」、「配偶者や家族の介護のため」「配偶者や家族の転勤のため」「給与等が少なかったため」「労働時間が長い(残業が多い)ため」



Q14 あなたのお勤め先の女性社員についてあなたが困っていることはありますか。

	n	%
全体	1,000	100.0
ある	384	38.4
ない	616	61.6



		n	ある	ない
全体		1000	384	616
		100.0	38.4	61.6
性別	男性	500	129	371
		100.0	25.8	74.2
	女性	500	255	245
		100.0	51.0	49.0

女性社員について困っていることがないほうが61.6%と多かったが、逆に見ると4割は困っていることになる。また男女別の回答で見ると、女性のほうが女性社員について困っていると回答した人が51.0%と半数に昇る。やはり同性ということで困ったことが目につくのかもしれない。

<あると答えた人の意見>

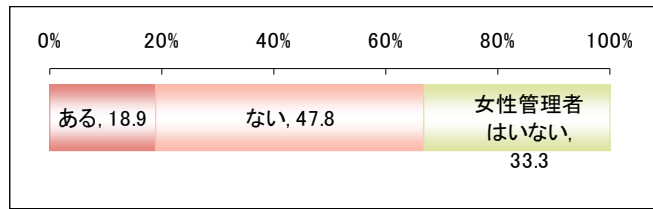
男性
女性だから、という面は強くないが、好き嫌いで物事を判断しがちであったり、最初の思い込みを修正するのに手こずることがある。
わがままと仲間内の悪口
女性だけで固まって輪を作り、グループごとの対立が激しい。裏表がありありと見えるが、波風立たないようにしているのが分かる。とにかく計画性が無い。悪口が多すぎる。
職種が異なるが、看護師全般が士気や意識が低く、注文を出しにくい。医師としての立場上、どうしても上からの指示となってしまう、病棟での業

務に支障を出さないような指示しか出せない。
結婚・出産・女性特有の体調不良
会社として差別はしてないと思いますが、自分は女性だからという方が多いので。
感情論が多く話が折り合わないことがある。
いつも問題をひとりで抱えている。時間がたってから相談してくるが、もっと早く相談すべき。また、アドバイスを聞かない傾向が強い。
女性ならではのコミュニティーをつくり、部署内の極秘情報などについてもお茶飲み話の話題となることがあるから。また、時間にルーズで、昼休みを規定時間以上(ばあいによっては1時間以上)も多く取り、女性のコミュニティーで固まって行動しているから。
地方の女性ほどモチベーションが低い。給料さえもらってこれればという危機感のない風潮がある
男女平等をいながら、都合が悪くなると「女性なんだから」と言い。都合良く性差を使う
あらゆる面で注意しづらい。また、言動をセクハラと捉えられないように色々と考えないといけないから、気が抜けない。
視野が狭い。言われたことのみ実行可能であり、少しでも違うと聞いてくる。
やはり、わがままなところ。たぶん気がついていない。なぜかこの時代、女性に対してセクハラ、パワハラとか叫ばれているが、たぶん男性の方が社内ではかなり気遣っている感じがする。男性の部下にいいえることは、女性にはいえない悲しさがある。女性に気遣いすぎ!
扱い方。女性特有の情報網があり、良い事も悪い事もすべての女性社員に情報が流れてしまう。
女性は好き嫌いがはっきりしている人が多く、自分の考えを押し通そうとすると強い感じがする。
ペースやレスポンスが遅いと感ずることがある。
ストレートに仕事の失敗等を注意しにくい。接し方がセクハラにならないかと過剰に気になってしまう。
業務や使命を理解せずに、指示に対する反論があったり、適切な言葉づかい、対応ができない社員(特に派遣社員)が若い方に多く見受けられる。
業務に関して愚痴が多い。

女性
仕事とプライベートの区別が付いていない。仕事が出来ないのに愚痴ばかり言う。仕事を覚えようとしてない
昔でいう、腰掛け感覚の女性も多い。社員でありながら残業をしたくない。とはどういうことか。こちらが戸惑うようなことも起きている。給料を得るための道具として仕事に取り組む方には困り果てる。会社に貢献してこそ得られる給料であることを再認識してもらいたい。
うわさ好きでおしゃべり。気がきかなくな過ぎて仕事にならない。
産休・育休を当然のように何度も取るひとがいる。そういう人に限って周囲への気配りが足りない。権利だけを行使する
ねたみひがみが多い。権利は主張するが義務は果たさない。ちょっとしたことでヒステリックになる
派遣社員や契約社員の女性が正社員を目の敵のような態度をとりがち。また、責任感が薄い割には能力顕示欲が高く、特に女性正社員に対して敵対心を持つ人がよく見られる。
勤務時間中の私語が多すぎる。周囲には急ぎの仕事で多忙な人間もいたり、クライアントと電話中の人間もいたりするので、大きな声で急にはしゃいだりすることは大人気ないのでやめて欲しいと思う。(ささいなことでも盛り上がらないで欲しい)何かと集団をつくりたがる傾向にあり、少ない男性社員、或いは意見の違う女性少数派と壁ができる。女子学生的で大人気ない。
無駄話が多くて仕事が遅いのに、その割には仕事が多くて忙しいといって、残業ばかりしている。
批判好き、悪口好きで文句ばかり言う割りに、自分から積極的に、職場環境や仕事を改善していくための努力をしない人が結構多い
女性というよりは、職種によって意識が異なるので困ることがあります。総合職の方は意識の高く努力家の方が多いですが、一般職や派遣の一部の方は危機感がありません。
公私混同が目立ちすぎる。学生気分が抜けない。チャットが多すぎる。結婚までと考えていて、腰掛気分。
服装がだらしない(スーツを着用しない)。背中が見える丈の短いシャツを平気で着てくる。上司に敬語を使わず友達言葉で話しかける。
就業中の私語 女性にありがちな精神的な横の連帯感 更年期障害
自分が女であることを理由に手を抜く。拘束時間が長いことに文句を言う。家庭を理由にすぐ欠勤する。向上心がない
向上心がない。何度も同じミスをする。こしかけとしか思っていない。金をもらってるんだから、真面目に仕事してもらわないと困る。おしゃべりで、機密が守れないのも困る。でも、女性だからと言うわけではなく、たまたまそれが、女性社員だけの可能性もある。
落ち込んだりイラ立ったりした時にそれを態度に出すので困る
対男性社員と対女性社員ではあきらかに態度が違う人がいる。上司の目がある場合とない場合とでは人間が違うのでは?と思うような行動をとる。
仕事に対しての意識が低い。仕事でミスが多いから。自分の仕事へのこだわりが強くゼネラルな対応ができないから。
常識的なことができない。問題を起こした後責任転嫁して逃げる。
つい自分を基準に考えるので、気配りなどで物足りなさを感じる。口に出して言うのは簡単だが、できる限り、自分自身で気づいてほしい。また、敬語をもう少し使いこなして欲しい。
育児制度が完備され、時間短縮勤務が長期間認められています。そのことに関して不満はありませんが、時間短縮勤務者も頭数はフルタイムの人数とみなされてしまい、業務負担が大きいのが現実です。
私は子どもが2人いて、総合職で働いているのですが、やはり独身で子供がいらない事務職の女性からの嫌がらせはすごいです。子供がいて、休むことがあるくせに、総合職だから給料が高い...などなど。仕事以外のところで、色々嫌味を言われるのが女性ならではの、不快です。

Q15 あなたのお勤め先の女性管理者について、困っていることはありますか。

	n	%
全体	1,000	100.0
ある	189	18.9
ない	478	47.8
女性管理者はいない	333	33.3



		n	ある	ない	女性管理者 はいない
全体		1000	189	478	333
		100.0	18.9	47.8	33.3
性別	男性	500	66	258	176
		100.0	13.2	51.6	35.2
女性	女性	500	123	220	157
		100.0	24.6	44.0	31.4

女性管理者に対して困っていることがあると回答した人は女性管理職がいる人の割合でも3割に行かない。男女別に見てみると、女性の「ある」と答えた人が24.6%と男性の13.2%より、やや多い結果となっている。

「ある」と回答した人の意見は、感情的になることや、自分本位になるといった意見が多かった。

<あると答えた人の意見>

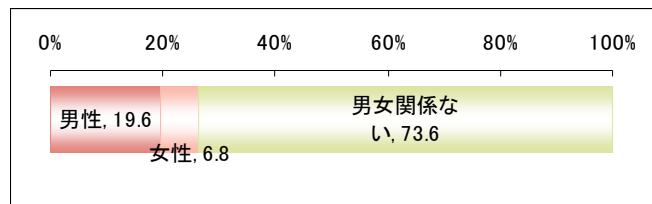
男性
意志決定が気分が変わることがある
仕方ないが残業を基本としてしない(家庭の事があるので当然だが)ので業務停滞が発生する
現場の状況を完全に把握していないのに、言葉を挟んでくる
公私混同で物事を私物化している点が多く、自分の好き嫌い人で区別して接するようになり、業務の伝達事項などがあるても、自分が好きでない人と言うだけでその人を通さず、それよりも下の人間に伝達してしまい、横の連帯がとれずにテグハグしてしまっている。
自分の仕事の範囲を勝手に決めてそれ以上のことを対応してくれないときがほとんど。
忙しいとヒステリックになって話しが通らない。気分が待遇を変える。自分の間違いを忘れる。
公平に判断できない。視野がせまい。愚痴が多い。感情に左右されやすい。
能力的な問題・年齢
家庭との両立が難しく、係長レベルの管理職は多いが、それ以上の管理者になりづらい。
自分自身が必要以上に「女性だからと思われたくない…」と仕事に力が入っている。
ほぼ一つ前の記述とダブるんですが、管理職となるとより会社の要求は高くなるわけですが、自分のペースなんです。悪いとは言いません、いや羨ましいです。本来の人間の姿だと思います。

女性
自分ルールな人で、気に障ってしまうと、嫌がらせを受ける。
結婚も出産もしていないので理解されにくい
技術・能力もない、人間的にも未熟と見られている女性が、上司にごまをすることで管理職になった人がいて、社内のほとんどの人が困っています。おかげで社内は一層崩壊しつつあります。
部下の責任は部下自身、自分の責任は部下の責任という人ですので付き合いがそれなりに大変です。
業務上のことでも、個人の好き嫌いでの対応が変わる気がする。部下との対応でも、感情的になっていると思う。上手く人を使うと言うより、下が自分に合わせて当然と思っている感がある。
管理者としての立場からキツパリ言ってほしい事を、言ってくれない事
女性管理職で既婚で子供を持つ人はほとんどいない
言い方が厳しい。また、寝不足だったり機嫌が悪いとすぐテンションが低くてやりづらい。女は感情的な人が多い気がする。
家庭を持っていない人なので、母親でありながら仕事をしている職員が多い職場で、価値観の違いが出ています。
相談ということがなく決定を出してしまう。失敗しても説明もしてくれないので現場とのズレは直らない…男女とも好かれない上司は理由は一緒です。
自分自身が女性の管理職だが、契約社員・派遣社員が男性上司の言うことは聞かすが、私の言うことには従わなかったり、露骨な嫌がらせをしたりと手を焼いている。女性格差の典型例だと思う。
感情的で、気分にもムラがある傾向がある、と書こうとしたのですが、よくよく思い返すと男性でも怒鳴り散らす人はいるので、性によるものではないと思う。
自分の思い通りに事が運ばない場合に、あからさまにイラついた態度となり、職場の雰囲気壊す。
会社のミッションと個人の考えのすりあわせが100%できているわけではないので(これは男性管理職であっても同様です)
特に独身の女性の課長の場合ですが、女性の部下に結婚はしてもいいが、子供を産むのなら辞めてほしいと言っていること。また本人は教育とっているが、厳しいがために、社員や派遣の退職が後を絶たない。またうつ病など病気になってしまっている社員もいる。しかしながら役員に媚を売っているせいか、現状を把握せず、逆に課長が守られているという摩訶不思議がまかり通っている。
客観的な視点を持つことができず、自分の好みで行動することが多い。組織幹部に知り合いがいると、甘たれて公私の区別をつけることができ

ない。私的な飲み会で、上層部に自分の部下の愚痴を言うのだが、男性管理職にはそういう行動をとる人はあまりいないのでは。少なくとも自分は見たことがない。
女性が女なんだからこれぐらいやれと女性の役割を押し付けている女性であろうと男性であろうと蔑視する傾向は大して変わらないのでは…
私自身が唯一の管理者(女性)です。困っていることは、キャリア志向の若者が見つからない事。
自分のやりたいように、ごり押しをして仕事をする。自分の部署の事を最優先にして譲らない。後ろ盾が強いと違う。でも、男性の方が困った人が多い。人事が、パワハラをする。
育成面に関与していない
独断的、他人を見下す態度を取る、地位や位でその人物を判断する。
気分屋・責任を押し付ける・遅刻ばかり・態度がでかい・派閥を作りたがる。とにかく自分に甘く！人に厳しく！
管理職になったとたん仕事をしなくなった。また、自分の売り込みだけに忙しく、これまで女性というだけで差別されていたことも忘れて、男性と同じように女性差別をし始めた。女性で管理職になったこと＝男性と同等と認められた＝女性を差別視して良いという考えになっていること
出来がわるい。自分のことしか考えてないため、下の者が無理難題を強いられている。それが正社員であろうがパートであろうが関係なく。残業も全くつかないうえ、給料も低賃金なのを知っていて、仕事をどんどん回してくる。自分がするのが大変だからだと。

Q16 あなたが部下にするとしたら、男性、女性でどちらが良いと思いますか。

	n	%
全体	1,000	100.0
男性	196	19.6
女性	68	6.8
男女関係ない	736	73.6



	合計	男性	女性	男女関係ない
全体	1000	196	68	736
	100.0	19.6	6.8	73.6
性別				
男性	500	132	17	351
	100.0	26.4	3.4	70.2
女性	500	64	51	385
	100.0	12.8	10.2	77.0

男性が19.5%と女性を部下にするよりも大幅に多い。男女関係ないというのが73.6%である。

男女別で見ると男女共に7割以上が男女関係ないとしているが、男性が「男性」26.4%と女性の12.8%より多い結果となった。

理由としては同じような回答が多く、代表的なものを列挙したが、男女関係ないと回答した人の多くは、性別は関係なく能力があれば男女どちらでもよく、人柄によると回答している。

<部下にしたい理由>

男性を部下にしたい

男性
コミュニケーションがとりやすい
残業を頼める
発想の差違を埋める苦労が少なくすむから。
正誤の説明が通じやすい。論理的に説明がつきやすい。
セクハラで訴えられるつまらないリスクがほとんどない
無理な仕事や難しい仕事も依頼しやすい
前にも書いたように、体力が一番の職場だから。
女性だと受けての感情によってセクハラに取られてしまう恐れがあるから。
体力的や精神的に平均的に、こちらの要求に耐える事が出来る。
育成した後、結婚や育児でやめられる可能性が低い
仕事の内容(医師)であるため、多少なりとも無理を強いることがある。女性だとその無理を強いるのが少し面倒。

女性
同性では、プライベートはいいが、仕事はやりにくい
女性は些細なことでも何かと面倒なことになることが多いので、男性の方が扱いやすい
女性は仕事に対して甘い人が多い
気を使わなくて良い
厳しい状況にも耐えられるだけの、責任を持って働ける力のあるものがある。

男性の方が、仕事に対する姿勢が真面目(真剣)と思うから
男性の方が物を言いやすい。女性は何かと気を遣う。
すぐ泣きそう。プライベートを仕事に持ち込みやりづらい。
余計な感情なくさっぱりと責任をもって仕事をしてくれそう
女性だと人間関係を気にしてハッキリと言いつらい。その分、男性はさっぱりしているので、人間関係を気にせずうまく育てられそう。

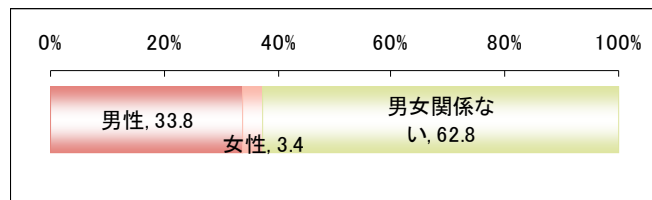
女性を部下にしたい

男性
かわいいから。
細かい気配りがききそう
気持の入り方が高くなる
癒されるから
頼みやすいから
しっかりしているから

女性
指示に対して気遣いができる女性のほうがいい。
男性を使いこなすだけの力が自分にまだ無いように思うから。
仕事が頼みやすそうだし、仕事以外にごはんと一緒にいたり、共通の話題が見つかりやすそうなので。
男性が女性の言うことを素直に聞いてくれないような気がする
年上の男性を部下にしづらい。また年下でも上昇志向がある男性にはなめられるから。
男性は女性から使われるのは嫌だと思うから
最近の男性は、逆切れしやすいので使いにくい。
仕事ができない男性に限って上昇志向がつよいから
男性は女性が上に立つと嫉妬して足をひっぱりがち。
女性の下にいることが気に入らない男性が多く、それが仕事にも人間関係にも現れるようになってくるから。

Q17 あなたが上司として望ましいと思うのは男性、女性どちらですか。

	n	%
全体	1,000	100.0
男性	338	33.8
女性	34	3.4
男女関係ない	628	62.8



	合計	男性	女性	男女関係ない	
全体	1000	338	34	628	
	100.0	33.8	3.4	62.8	
性別	男性	500	198	6	296
		100.0	39.6	1.2	59.2
性別	女性	500	140	28	332
		100.0	28.0	5.6	66.4

男女関係ないが62.8%と6割を超えているが、男性を上司として望ましいとしている人は、33.8%と女性よりも大幅に多い。男女別の回答を見てみると、男性59.2%、女性66.4%と6割前後が「男女関係ない」としている。また、男女共に女性よりも男性が望ましいとしており、男性が「男性」39.64%と女性の28.0%より多い結果となった。

主な意見は以下の通りである。男女関係ないとしている人は、仕事に性別は関係ない、仕事が出来て管理能力があればどちらでもよいと回答している。

<上司として望ましい理由>

男性が上司として望ましい

男性
視野が広い、感情的にならない、責任能力が高い。
男性の方が素直に意見を言える
仕事内容が男性向けだから。
ヒステリーを起こしたりしないから
正誤の説明が通じやすい。論理的に説明が付きやすい。
つまらないしいがかりをつけられなくてすむ
女性が感情的になった場合の対応に苦慮する
危険な仕事もこなしているため現場を知っている。
50, 50の関係が築けないから。
同姓だから叱られても分かる部分がある
育児休暇などがないから
あまり女性から指示されたくない
男性の気持ちが解る、仕事が出来てもヒステリックな女性ではどうにもならない
責任を取ろうとするのは男性の方が多いと感じる。信頼感がある。
仕事上の不満を言い易い
気軽に話しやすい
生理学的な女性の判断能力として、組織的に運営能力に疑問があるため。
女性からの命令には素直に従えない
女性に上に立たれたくないから。
問題があったときの対応が良い
信頼性
認知度、交渉の容易さ、今はまだ男性が望ましい。
同じ目線に立って仕事をしていただけだと思うので。
365日24時間いついかなるときでも出勤できないといけない
本当にうまくマネジメントをしている女性をまだ知らない
技術系職場なので、精神的な支えにもなれる人物が良いと考える
上司に求めるものが高いため女性には耐えられないとイメージする
統制力及びクレーム対応能力に優れていると思うため

女性
同じ注意の仕方でも男性の方がさっぱりしている。
女は面倒なので。
理路整然とした考えが好きなので、男性上司の方が仕事がやりやすいです。
気を使わなくて良い
女性は感情の起伏が男性よりも激しいと思うから
やはり決めるべきところは男性にきちっとおさえてほしい。全体を公平に幅広く管理できると思うので。
やることをやってくれば男女は問わないが 経験上難しいので男性が良い
頭の回転が速い上司と仕事をすると、スキルアップできるため
尊敬できる。同姓の場合はやっかみや嫉妬が芽生えやすい。
尊敬できない女性にあれこれ指図されたくない
男性の方が細かいことにこだわらず、統率力があると思う。
怒られても、男性の方が後まで引きつらない
男性のほうが、上に立つには向いているし、こちらもやりやすい。
女性では説得力に欠け、毎回言うことが違う気がします
上司の忙しさの中にも包容力があるから
女は絶対無理 やはり毎日のテンションが全く違うため、職場の雰囲気は最悪
女性の方が感情的になりやすいので、働きにくいのではないかと思います。

女性が上司として望ましい

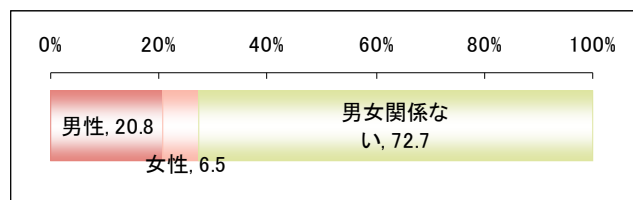
男性
上司ならば、女性の方が男性より気づく点が多いから
うるさくない
男だと手柄を横取りする
楽しい
理解してくれそう

女性
わからないことを聞きやすい

頼れる女性の上司が欲しい。理想像になるような女性が身近にいて欲しい。
同じ女性として経験のある人に指導してほしいから
男性中心の考え方からの脱却
女性の職場なので、女性の気持ちになって考えられるから
女性のほうが苦勞して管理職につくので、幅広い視野で能力を見てくれるところがある
仕事上の悩みなどが同性の方が相談しやすい
女性ならではの配慮をしてくれそうだから。

Q18 あなたがビジネスパートナーにしたいのは男性、女性どちらですか。

	n	%
全体	1,000	100.0
男性	208	20.8
女性	65	6.5
男女関係ない	727	72.7



ここでも男女関係ないが7割以上で多いが、ビジネスパートナーにしたいのは「男性」のほうが圧倒的に多い。男女別では、顕著な差は見られなかった。主な意見は以下の通りである。

		合計	男性	女性	男女関係ない
	全体	1000	208	65	727
		100.0	20.8	6.5	72.7
性別	男性	500	107	27	366
		100.0	21.4	5.4	73.2
	女性	500	101	38	361
		100.0	20.2	7.6	72.2

<ビジネスパートナーとして望ましい理由>

男性がビジネスパートナーとして望ましい

男性
同じ目線で仕事ができる。
仕事内容が男性向けだから。
セクハラを考慮しなくてすむ
発想の差違を埋める苦勞が少なくすむから。
同性だと遠慮しなくてよいので
意見しやすく、変な気を使う必要が無い傾向にあるから。
長期にわたった人間関係を最初から念頭につきあえる
女性の出る幕はない
微妙なニュアンスも伝わりやすい
女性だと、どうしても自分が気を使ってしまい、最後は自分が仕事を被る事になりそうだから
全てが男女平等には出来ない
育児などで時間外作業ができないのは困ります
責任感や、仕事に関する時間も気にせず、出来るから。

女性
同性では、プライベートは良いが、仕事はやりにくい
ビジネスはビジネスと割り切っているから
女は面倒
異性の方がやりやすい。
個人的に長年男性と多く仕事をしているためか、男性の方がものを言いやすい。
頼りになる
男性の方がサッパリしていて、人間関係をあまり気にせずに付き合えるから。あまり感情を入れずに付き合えるのでパートナーとしては最適だと思う。
責任感が男性のほうがある
違う観点からの意見を聞くことができるため
女性にはない視点を持っているので、男性がいい。
気をつかわず、仕事のことだけ考えて働けそうだから。
一緒に仕事をして、一定の距離感や緊張感を保てるから

同性で行くと意見が対立したときがうまくいかないような気がする
男性はテキパキ昇任に向かうが、女は結婚してしまうし、気分屋が多く、アップダウン激しいので使えない
人にもよるが男女で組む方が一般的な見解が広まるかと思えます。
女性格差に振り回されたくない
上下関係が無い場合、女性には時としてヤキモチを妬かれるので面倒。

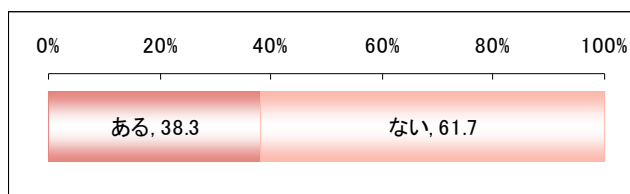
□女性がビジネスパートナーとして望ましい

男性
男性には見えない部分をカバーできる
男性とは違う感性をもっているため
男性では発想しえない考えを期待するため
男性は融通がきかない。気がきかない。
男だと対等の立場になれない。意味なく威張りだす
女性の方が遠慮が多少なり出てくると思うし、男性的な考え以外にこの業界は女性の意見も大切なので参考になる意見思想が得られる為
女性だと信頼が持てる。
気配りが上手なので。協調性がある。

女性
自分の意見を膨らませるために相談しやすい
独立を考えたときに、「感覚」として同調しやすいのは女性だと思います。
年齢輪にもよるが仕事するにはあまりハンディキャップに感じない
女性のほうが上昇志向が少ないので対等にやりやすい
始終一緒に行動する相手はお互いに性的好奇心を持たない同性が良い。
価値観や、スタンスが大体同じで、重点を置く所への理解を得やすいから
遠慮なく意見が言え、ぶつかりながらも前進できそう。
男性と張合える自信がないから。
女性の方が色々な情報を共有できるから

Q19 あなたのお勤め先に女性への特別な制度があると働きやすくなる（または離職率が減る）と思うことがありますか。

	n	%
全体	1,000	100.0
ある	383	38.3
ない	617	61.7



		合計	ある	ない
全体		1000	383	617
		100.0	38.3	61.7
性別	男性	500	153	347
	女性	500	230	270
		100.0	46.0	54.0

「ない」と回答した人が61.7%と多い。やはり、男女別に見ると女性が働きやすくなる特別な制度等の必要性については、女性は必要で46.0%としているのに、男性は「ない」69.4%としている。

あると回答した人の理由は以下の通り。男女問わず、育児休暇、託児所完備、産休制度を多く望む意見が多かった。

<あると答えた人>

◆代表的な意見

- ・ 育児休暇終了後の勤務時間の軽減（男性）
- ・ 育児休暇(使用例があること、形だけのただのありていになってないことが前提)出産準備や、生まれてからのワークシェアリングなど。(男性)

- ・ **政府がもっと企業に対し、女性活用を推進してほしい。現場は未だに、男女平等とは言いがたい。他は、託児所の設置。**

◆意見(全て)

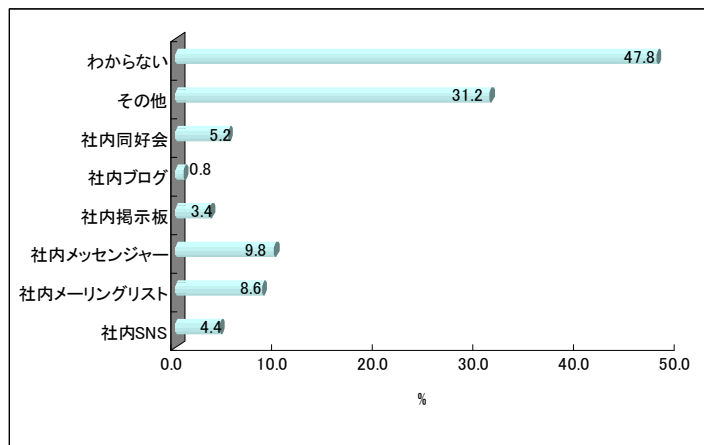
男性
託児所制度を導入する。
男性管理職を対象としたリストラ。
育児休暇終了後の勤務時間の軽減
家庭や家族を優先できる職場環境
生理休暇や育児休暇を検討すべき
託児所など、職場の近くで子供を預かれる施設が必要かも。子供が熱を出しても、夫婦のどちらかが休暇をとらなくてはいけないのは、仕事をやるうえで少しおかしい。家族あつての仕事なので、仕事が優先されないのは当たり前だが、それによってプロジェクトが滞るのもいかなことかと思う。制度の改革はすべきだと感じる。
育児休暇をもっと長く取れるようにしたほうが良い。また、長く取っても会社に復帰しやすい環境を作る必要があると思う。但し育児休暇をとってそのまま辞めてしまう人もいるのでなかなか難しいとは思いますが。
育児休暇(使用例があること、形だけのただのありていになってないことが前提)出産準備や、生まれてからのワークシェアリングなど。
夫(異なる企業に勤めている場合を含め)が転勤した場合、その地域の支店等に異動できる制度があればよいと思う。
看護師の三交代勤務ではプライベートがままならず、もっとよりよい勤務形態にしないと、ますます離職してしまうと思う。また、同業の女性医師も育児等に関する福利厚生をしっかりとしないと彼女たちも離職してしまうのではないかと思う。
女性が家族の事情でやむおえない場合、もう少し勤務時間や休暇取得に関して融通がきく制度があるといい
家事をこなす以上、労働の負担を軽減する。家事の合間に仕事してもらえる在宅制度を徹底して活用できることも検討している。
特に出産後の考慮があればよいと思う。例えば義務教育までは子供の具合が悪い時に使える特別休暇など。
医療・福祉系は非常に人材難である。なぜ、働けないのかを分析して、援助する事により働ける環境を作れる。しかし、そこに経費をかけすぎると経営を圧迫するので難しい所である。
フレックスタイム制

女性
在宅勤務制度があると子供ができた優秀な人が辞めないかもしれない。
生理休暇や育児休暇制度があればもっと有能な女性が増えると思う。
妊娠中や出産後の女性が働くために、会社のサポートがもっとあれば仕事を続けやすいと思う
政府がもっと企業に対し、女性活用を推進してほしい。現場は未だに、男女平等とは言いがたい。他は、託児所の設置。
本来男女に限りませんが、専門教育の充実とこまめな評価のフィードバックは定着率に向上に効果があると思います。
特別な制度ではないですが、モチベーションを下げないために、成果はえこひいきなく、公平に行ってほしい。上司を部下が評価する制度を設けて欲しい。残業してない人は暇と思われる風潮をなくすこと。休暇を取りやすい職場にしてほしい。
介護休暇などの制度
育児休暇をとったあとの、復職するときに何らかのシステムがあつたら良いと思います。
生理休暇はもちろん、育児や家族の通院のための休暇。
出産・育児をするのにバックアップがあるといいですね。時間短縮勤務や在宅勤務など。また、育児手当もあるといいと思います。
具体的な制度というより、結婚出産育児など女性が関わる問題について、不利にならないような配慮があればいいと思う
労働時間に関して、フレックス制などを導入してもらえればもっと働きやすくだらうと思う。
制度は思いつかないが、同じフィールドでの仕事、または、アシスタント的な仕事を男性にも経験してもらおうなど。
産休・育児時の手当での付加、期間の延長処置、復職後のサポート制度の整備など。
託児などの安心して子供を育てられる環境があれば、急に仕事を休んだりなどが減るので働きやすくなる。
役所みたいに 時間で有給を消化できるとか

Q20 あなたのお勤め先での女性のコミュニケーションの手段をお聞かせください。(女性のみ)

コミュニケーションは手段も方法も多岐に渡るため、「わからない」又は「その他」が大半を占めてはいるものの、社内メッセンジャーや社内メーリングリストが、一定のコミュニケーションツールとして定着していることが伺える。

	n	%
全体	500	100.0
社内SNS	22	4.4
社内メーリングリスト	43	8.6
社内メッセンジャー	49	9.8
社内掲示板	17	3.4
社内ブログ	4	0.8
社内同好会	26	5.2
その他	156	31.2
わからない	239	47.8



Q21 あなたご自身の労働環境についてその他ご意見がございましたら具体的にお聞かせください。
自分の労働環境についての意見を求めたが、特にないと言う意見が6割も締めている。

◆代表的な意見

(1) サービス残業の定常化/休日の不足

- 管理職ではないのに残業手当が無くサービス残業となっている。残業するのは仕事のやり方が悪くレベルが低いからだといわれる。
- 休みが少なく、拘束時間が長い。
- 長時間残業が多すぎて長く勤務できる状況ではない。

(2) 育児制度の充実要望

- 産休や育児制度はあっても実際それを使うとなるとやはり本人に相当な負担がある。
- 子育て支援が充実しているとよい。
- 男性の育児休暇がもっと取れるようになればいいと思う。

(3) 労働環境の制度充実

- 今の会社は有給などと別に夏期休暇や冬期休暇もあり、理由をきちんと言えばとやかく言われる事はまったくない。満足しています。
- 今の仕事に満足です。女性、男性関係なく仕事を評価してもらえるので。
- 環境は整備されているほうだと思うので、満足している。

◆意見(全て)

「女性」に気を使わずにも、逆差別。
36協定は形骸化しているのに、会社があまりにも遵守しようとしすぎる。
40代から30半ばの中間管理職が極端に少なく、管理体制がびりっとしていない
5年ほど前まで女性は結婚したら退職という暗黙の了解があり、育児休暇を取って復帰した女性が上司(男性)からの嫌がらせに会い、退職に追い込まれたという話もあったが、現在はそれも薄れ育児休暇を取った人も3人に増えた。しかし、まだ会議時や来客時等のお茶出し、その他の掃除等の雑務は女性と決まっている。また、女性の管理職はおらず、昇格もしにくい。本当に低レベルだと感じる。
70~80%が女性なので、逆に男性が委縮しているかも知れない。
IT関係(プログラマ)であるため、男女の差はないが、仕事内容のハードさ、残業の多さで結婚しても続けられるものではないので、育児中の社員はたとえ有能でも辞めざるを得ない状態も多く見ます。5・6年目の有能人材がハードさゆえやめて行き。新人ばかりが増えています。
IT業界は拘束時間が長いので、女性に煙たがられている。
IT業界自体が、過労働且つ変化に立ち後れているので女性に対しては不利なのではと思うことがある。男性でもきついものだから(やはり男女の体力の差はあるので)
あと一言があればお互いが誤解せずすむのに、その努力をしない。確かめもしないのに、始めから悪い方に決め付ける。コミュニケーション不足。

ある仕事を全面的に任せられ、その分野の会議を主催し、社長も読むようなレポートを毎月作っている。会議の席で女性は私一人だ。私自身は理系出身で「紅一点」に慣れているし、会議や普段の服装もできるだけマニッシュにしているので男性からは特に何も言われない。が女性からのやっかみが大きく孤立している。また「女」と言うだけで自分より若く地位も下なのに偉そうにする男子社員が未だにいるのでうざったい。
いよいよ男性に仕事を押し付けられているのは納得いかないが、人はいい会社だと思う。
うちの会社では、兼業の禁止がなく、なんらかの副収入があることが前提となっているため、会社から支払われる給料だけでは生活できず、副収入を持たない女性社員の多くが、離職していきます。基本的に管理職は「働かなくても生活できるひと」で構成されているため、金銭感覚が少々狂っていて、会社の業績を上げることに意欲的ではありません。
エコを意識しすぎて、冷房がほとんど入らない。梅雨時で湿度が高いと、紙が手についたり、窓を開けていると書類が飛んだり、大変。体力が消耗するので、かえって処理能力が減退し、病気になるったりとよいことがない。
かなり大変な状況だが満足している。
このようなアンケート自体が差別を助長するものだと思う
コミュニケーションが上手く取ることが出来る環境が出来れば良いと思う
コンピュータなど個人物なので、支給して欲しい
サービス業は正社員の女性には拘束時間が長すぎる管理職に女性登用をしたがらない
サービス残業が恒常的に行われている。それ以外でも、朝礼や掃除など会社のためにする業務のために早い出勤や遅い退勤を強いられる。残業手当を支給しないことを目的とする、名目だけの管理職
サービス残業は当たり前。能力のある者の方が損な役回り。
スタッフのスキルを考慮して人員を配置してほしい。
ストレスの高い職場ですが、社員全員が同じ目標を持ち、意識をする。各個人の能力を伸ばす環境が整っているので、仕事に誇りを持って業務に望むことができるので、満足している。強いといえば、ストレスの高い職についているため、部下のフォローをする上司達もストレスを軽減できるシステムがあれば、より一層楽しく、よい職場になるのではないかと考えてます。
セクハラが起ころうと、企業は隠蔽する。証明を試みても、個人情報保護法などをたてに、証拠提出を拒まれた。本当に女性が働きやすい環境ができるよう、企業に対して政府などが積極的に介入できるような法律ができてほしい。
セクハラが日常的
セクハラとか相談できる場所が欲しい。
その時々によって違うので一概に言えないことが多い。
ソフトウェア業界は人手不足一きつくて辞める一さらに労働環境悪化という悪循環に陥っている感じです。経営側が実態をきちんと把握して手当てをしないと、本当に会社が立ちいかなくなるのではないかと心配になります。
タクシーチケット目当てでわざと残業したり、集中してやれば平日にこなせるものを土日に出てきてだらだらと過ごし、結果として平日休んだり遅刻する、といった勤務態度をきちんと叱れる上司がいない。「怒る」「叱る」の区別ができる人が少ないのが悲しい。
デスクワークが多いので、ストレッチをするような空間があれば嬉しい。まずは健康管理ができる環境が大切だと思う。
とても働きやすい環境なので不満はありません
とにかく残業が多い。立ち上げが多すぎて、自分の時間がない。
とにかく女性の労働者を増やすことが労働環境を変える第一歩であると思う
パートが厚遇されすぎ
パワハラによる精神的苦痛は当事者だけでなくその場にいる者の苦痛にもなる。改善しようにも誰にも相談するすべも無く退職者が増えるばかり、第三者への相談しか残っていないのかと思うと絶望感でいっぱいです。
フルフレックス、しかも基本的に担当1人で数クライアントというのが何より。自宅作業もOKなので、他社に比べて仕事はしやすい。ただ、本人が急な事故や病欠の時にはこのままでは客先にもブレーンにも問題ありなので、そのあたりは改善しようという動きがあります。休日出勤の場合の代休やまとまった海外旅行もとりにくいのでそのあたりも同様です。
フレックスといえながら午前9時に出社しないと遅刻扱いという違法な人事管理体制。
フレックス制度を導入していても、全然使えない(上司が使わせない)。
むしろ男性が差別(逆差別?)
もう少し、自由度が高く、上役がまともなら、多少労働時間が長くても持つのだけれど...
もっと時間に余裕のある仕事場にしたい。
もっと自宅勤務の比率が上がると働きやすいと思います。テレビ電話、電話会議、メッセージソフトなどのツールをもっと活用し、女性だけでなく男性社員や管理職社員も自宅ですらコミュニケーションが図れれば良いです。特に理由がなければ自宅勤務や残業無し退社ができないような雰囲気そのものが問題と考えます。
もっと社員を増やして欲しい。今のままではひとりにかかる負担が大きすぎる。
やりがいはあるが多忙のため、辞めてゆくりしたいという気持ちはいつも持っている。
やりたいことはやらせてもらえる状態。ただ、基本意見を聞いてもらえるだけなので、実行にまでは至らない。
やりやすいので満足しています。
よく、配慮してくれていると思います。
よそに比べ自分の意見が言える環境と思う。
よりできるスタッフが上に昇ることのできるシステムを会社として築き新しく入ってくるスタッフが夢を持てる企業でありたい。
リーダーシップをとれる管理職がいない
挨拶できないやつ多すぎ！そんなやつらとは信頼関係を築けないし、築きたくない！
悪いとは思っていない。希望の職についているので満足している。
悪くもなく良くもない。新卒で入社しているために比較対象がない。そのために感覚がまひしているのか、いいのか悪いのかわからなくなってきた。

以前管理職をしていましたが、希望して一般社員へ戻りました。
会社の待遇や男性管理職の態度等に特に不満はありませんでしたが、自分を含めた女性管理職は仕事のハードさに自信をなくしてしまう人が多いように思います。
偉い方はなにもみていない。女性に動きやすいように提案してもはなで笑うだけ、所詮やる気ないんでしょ
意見がない
意見が上司に伝わりやすい立場なので、常に改善しながら業務をこなすことができる。誰とでもお互いの意見を言い合える点では、環境はいいと思う。
意見は無し。書いてもどうにもならない。
意味を履き違えた男女平等はどうにかならないのかと。
移動の希望があれば可能な限り変えてもらいたい。
医療なので特殊
育児によるハンディキャップを解消してあげたい。特に育児期間中に在宅で勤務できる仕組み、制度の充実が必要。また、男性の理解促進も必要。
育児に関わらず休暇がとりやすい環境がいいと思う
育児休暇をとるひとが多い分、託児所がないので、託児所を作ってほしい。
育児休業者の代替者をきちんと置いて欲しい
育児勤務もあり、満足している。
育児中の職員(女性男性に関係なく)が働きやすい環境を整えている職場が少ないと思います。会社でもですが、社会にそういったことを支援する具体的な制度があればよいのと思うことがあります。
一人親なので子育て中でも気兼ねなく仕事ができる職場が望ましい
運輸業なので原油の高騰が仕事への締め付けがでて困っている。
営業成績重視の人事 事務処理の生き字引的存在でも軽視され、CS などというが CS の要は正確な事務処理であるはず
夏の部屋が冷房が効き過ぎて寒いのが困る
家族経営のため、意見が偏りすぎ…現場の意見を聞きたいと言いつつ、言ったら言ったで却下されなかったことにされる。
課長が悲惨だ
課長とは言え、本来の管理職環境にあらず。
介護の現場現状はどれも厳しいと実感している
会社がしっかりして欲しい。
会社として資格などを優遇している流れですが、資格取得は業務とは別の部分で頑張ってもらえばいいのではないかと。と思います。
会社の業務形態と自分の部署の都合上しかたがないかもしれないが、土曜日・祝日には絶対に休めないこと。
会社の空調が悪い。窓がない。
会社の事務に使用する OA をリサイクルショップで値段ばかり見て買ってくるのはやめて欲しい。まとも動き続ける野茂の方がずっと少ない。
会社はセクハラ・パワハラもなく、のびのび働きやすいが、どうしてもサポートや、細々した仕事は自動的に女性がしていることが多い。今働くのには、とてもよいが将来を考えると不安にもなる。
皆が一つになってがんばっている、とてもいい会社です。
開発業なので別に男女差は関係有りません。ただ、男女区別で女性が優遇されている感はあるんですが。
外資なので特に男女の差はない。
外資系なので割と恵まれていると思う。
各種休暇等の制度はあっても取りにくい雰囲気がある。しかし多くの他企業も同じだろうと思う。
各人の能力を把握して、業務を効率的に行なう
各部に「偉い・偉くない」などの順位など無いのだから、同等に扱って欲しい。
各部署において仕事の内容が違うが必要に応じて仕事量が違うが全体的には均等に仕事率の配分がされていると思う。
学校職員をしているが、管理職(校長・教頭)のダブルスタンダードな対応が腹立たしい。
学歴、男女とわず、実力のあるものが上へあがっていくという当たり前の制度の確立がされればよいと思う。
楽しくやらせてもらっています。
割と働きやすい環境だと思う
慣れば気にならないのですが、こうやって具体的に質問される機会があると労働の環境について考える事は多々ありますね。男女の環境の違いは、でもあった方が自然だと思われるし、平等であるかは環境によっても違うと思います。制度についてはどうしようもないのでこんなもんだらうとも思っています。
環境が悪いと思わない。
環境はいいと思う。
環境は整備されているほうだと思うので、満足している。
環境的なストレスはほとんどありません。仕事に集中できるよい会社です。
管理職ではないのに残業手当が無くサービス残業となっている。残業するのは仕事のやり方が悪くレベルが低いからだといわれる。
管理職の適正配置をし業務分担を適正化してほしい
管理職の立場のため残業手当は付かないが、それに対応する業務は従属的な部分が多い
管理的になりすぎ。
間接業務の女性に対する評価が低すぎ
頑張る者は報われない。

基本給与が安すぎる。
基本女性が働きにくい所かもしれない。
基本的には、大変恵まれていると思う。
技術者の不足。地方で働いてくれる人が増えて欲しい。
技術職が少ないので、全て一人に対応している。
喫煙者が多い(社内は禁煙で喫煙コーナーはあり守られているが)
休みがほしい。
休みがもう少し自由に取れればいいと思っている
休みが少ない。有給がない。責任が重い。
休みが少なく、拘束時間が長い。
休みが比較的取りやすいという点が良い点。親会社の言いなりで、会社の経費で貯めたマイルでフィリピンに行き女を買う総務部長(親会社からの出向)など目に余る上司が多く環境は良いとは言えない。仕事ができると思える人は遅かれ早かれ転職している。それでも、他社の人から見るといい会社だねと言われる。隣の芝は青い。
休みが不定期!
休みは取りやすく、またいろいろな家庭の事情への理解がある。男性でも育休がとれるなど、恵まれていると思う。
休暇などの面でも大変環境が良い。権利は条件が良いが、実際は人員の削減、業務の増大で心労が重なっている状況。
休暇はとりにくいものの、人間関係は良好である。
休暇や福利厚生では特に問題はありません。ただ、業界内でみると給与面ではまだまだ差がありますので、物価高騰の面からも、もう少し考慮してもらいたいです。
休暇を私用で取得しづらい雰囲気があるので、解消したい
休日を増やして欲しい
休日出勤や午前様は当たり前と言う人と、ほとんど定時で退社する人がおり、不公平を感じる
急に引越しが必要な異動を命じられることがあるので、もう少し余裕をもって知らせて欲しい。
強制残業をやめてほしい
教育現場なので、教室等には冷房はないし、職場自体も決してきれいではない。生徒によって、全てが左右される。
教育現場なので、残業は当たり前でも、残業代は出ない。
狭い会社なので、女性だけのくつろげる場所がほしい
業務委託で委託先常駐。委託先の環境は良好。社内禁煙は絶対条件。
勤続年数と、それまでの仕事量に比べて給料は少ないが、福祉制度が充実しているため、特に労働環境的な問題は見つけにくい。
勤務時間が長いので、年齢を重ねてくると、疲れが出やすい。
勤務時間と給与のバランスか?
勤務時間について、ほとんどボランティア的なことが多く、残業手当は全くない。
勤務時間外に、仕事を設定している。やめて欲しい。
勤務先が零細企業なので、該当しない部分が多々ありました。
勤務先では在宅勤務制度を試行しているが、客先相手の現場にを担当する社員にとっては良い仕事をする上で無関係である。
勤務時間に対しての給料や福祉が対等ではない。
具体的な設問でないので、特になし。
空調が良くない。気晴らしができないので、集中力が続かない。
空調設備がないため、暑い。
契約社員が正社員になった場合、契約社員としてのキャリアが何年あろうと、新入社員と同じ等級からのスタートとなってしまい、身分は安定するものの生活に困窮してしまう。私もそのようなケースで、子供を持つことを断念した。
同じ境遇の知人は子供がいたが家庭が上手くいかず正社員になって2年ほどで離婚してしまった。
ワーキングプアといわれる年収200万よりは20万ほど上回る賃金をもらってはいるがその20万ゆえにワーキングプア問題にも微妙に加われずにいる。
私の理想では、企業には子供を2人育て、50代で親
経営者がいい加減で福利厚生がなくなっている。辞めたいのはやまやまだが年齢的に我慢しないと正社員の職がもうないので我慢の状態。
経営者が男女関係なく、その人の能力で判断をしてくれているので、とても働きやすい環境である。
経営者が適切(平等)に各職員の仕事を評価すること
経営陣が能無しばかりなので頭に来る。もう辞めますけど。
月の代休が6日なので、ほとんど連休がとれない、有給休暇も次の期にもちこせないで消滅してしまう。
月の労働時間がちょっと長い。
月内より、キャリア中途採用の女性技術者が配属されるため、その状況を見てみないと何とも言えない。
元々男性職場であるIT業界ですが、現在は3K職場といわれる有様ですので、女性どころか男性ですら入社希望者が減っています。
3Kを改善しないかぎり、この業界も好転はほしきではないでしょう。
現在、4才になる子供がいて、保育園に通っている。残業が多いので午後8時15分までみてもらっているが、小学生になると学童クラブで6時までしかみてもらえない。小学生低学年では自宅に一人で置いておくわけにもいかず、対応を考えなければならない。(仕事は減ることはなく、ますます増える一方である)
現在、育休中ですが、私が初めての育休取得者なので、今後仕事を再開したらどうなっていくかは手探りです。在宅勤務ができるかどうか、上司と相談しながらやって行きたいと思っています。
現在の職場には特に不満はありません。
現状には問題ないと思う

限られた人員のなかで、適正な配置がなされているといえない。
限られた人数でタイトな業務を強いられ余裕がない
個人としては不満は無いが、一般論でいうとまだまだ女性の立場の弱さや目立つ気がする
公休が少ない。まったくない月もある。労働時間、拘束時間が長い。名ばかりの管理職である。
公務員であり、かなり女性にとって優遇されていると思われる(転勤がない等)。女性を優遇するあまり、男性の労働環境が悪化することは逆差別という観もある
公務員であるが、年々職場環境が悪化している。注意ばかりされて士気が上がらない。
公務員ですが、期間限定で忙しい職場については、その忙しい期間以外は、他の部署に異動して働いてほしい。
公務員ですので、民間にお勤めの女性に比べて、比べようもないくらい恵まれていると思います。特に産休、育休後の復帰のしやすさは民間ではあり得ないだろうと思います。ただ、子育て中の急の休暇や早退などに対して肩身が狭いのは確かですし、育児休暇を男性職員が使った話も聞きません。(割合職場結婚が多いのですが) また、女性に求められる役割が、男性より責任の薄いものであったり、お茶汲み、洗い物などは依然女性の仕事としか考えられておらず閉鎖性を感じざるを得ません。
公務員なので女性が働く職場としては優遇されているかもしれませんが、しかし、このアンケートの質問事項が当てはまる(女性職員に特化して質問している…組織内にとって異分子であるかのようなレベルの質問)職場、企業が多いのなら、人間の能力の何たるかを知らなさ過ぎると思いました。
口では平等と言いつつも、社長をはじめ、男性社員はやはり心のうちでは女性を下に見ているのが良くわかる。社内で人間関係の揉め事があった場合も、必ず男性の意見が正しいことを前提に調停をしているように思う。当社は、本社管理部門は私以外全員男性で、店舗勤務者は女性が多いので、本社内で男性たちのちょっとした世間話を聞いていると、結構ひどいことを言っている。よく、女性社員に無きつかれるが、立場上どちらみかたも出来ないの、けっこうしんどい。
拘束時間が長い。休みが少ない。ただ、社内の雰囲気は良いから働きやすい。
更衣室がなかったり(ロッカーが点在)、休憩室がないのであるとちゃんと休憩した気にならなと思うのですが、場所がないようです。
高齢者の給料が異常に高く、若い社員の給料が極端に安い。
合併した会社の手当とかが統一されていないので、給与に差がある。
今、女性は私一人なので仕事はしやすいです。働いて1年半位だけその間に4人辞めました。なので今は特別いやなことはありません。
今のところはいい環境だと思う。
今の会社は有給などと別に夏期休暇や冬期休暇もあり、理由をきちんと言えばとやかく言われる事はまったくない。満足しています。
今の環境にまあまあ満足している。
今の環境に満足している。これからも、男女平等にしておいて欲しい。
今の現状であつたら、これでしょうがないと感じる。
今の仕事に満足です。女性、男性関係なく仕事を評価してもらえるので
今の職場には転職できたが、入社する際の社長の話と大きく食い違う点が多い。最近少しボケてきているので(72歳)忘れていたのかもしれないがさいしょの話と同じにしてほしい。ボケている社長はもう退任すべき。
今の職場には満足している部分が多いです。労働環境は悪くないと思いますが、経営者(院長)との意見とはきつと合わないと思います。結婚後も仕事を続けたいので、育児休暇制度があるととても助かります。あと現在残業代がカットされているので、残業代が出るとういいます。
今の職場は、結婚しても続けられるが子供が産まれたら、そんなに残業できないので他課に異動せざるを得ない
今の部署では、前任者との引継ぎ期間が短かったため、具体的に何を行動していいのかわからず、とりあえず目の前にある仕事をこなしているだけで、アドバイスしてくれる人物がいればもっと行動的な仕事ができそうな気がする。役割を果たしきれていないような気がする。自分の甘えもあるかもしれませんが。
今は何も問題は無いが、会社の代表者として、後継者が気になると言うかどうしようか悩む。
今は自分ひとりだけなので、スタッフ募集中
今現在はありません
最悪の環境。経営者夫婦がひどすぎる。改善の期待は持てない。ウツで辞めた社員もいる。
最近の新入社員の離職率が高く、困っている
最近長時間労働を問題視して改善しようという上の意向が見えるようになってきた
最近女性を管理職に登用したりしますが、人事係の数字合わせのように思います。適材適所 考えてほしいです。
最近男性も女性も早いと、2日で辞めてしまわれて常に人手が足りない。これでは負担が減らずに疲れる一方でこちらまで辞めたくなる。
採用された直後の配属以外は特に不満もないが、残業が多いのにも関わらず残業代がないのはどうにかしてほしい
細かいことを言えば問題があるかもしれませんが、大部分は満足しています。
在宅勤務、フレックス勤務など仕事の形態の選択に幅があると良い。
産休、育休が取れやすければいい。
産休、育休やその他の休暇は取りやすく、比較的恵まれた職場だと思う。
産休や育児制度はあっても実際それを使うとなるとやはり本人に相当な負担がある。例えば会社に託児所があれば嬉しいが中小企業では実際問題現実的でない。その間、穴が開くので会社に対しても決してよい印象は与えない。制度がいくら整っても、社会全体の意識が変わらないと理想論通りには進めないと思う。
残業手当が全く無い。タイムカードも無い。
内部告発で何度か労働監査の人が来たけれども社長に追いつ返されて。その後全く改善されず。。。せめて残業手当、休日出勤手当が欲しい。
残業手当が少なすぎる。1ヶ月100時間残業しても30時間分しか支給されない。会社が昭和初期の建造物。社員食堂もない。リラックススペースぐらいほしい
残業手当のでない職種なので、勤務時間が余り関係ないこと
残業代はもう少し出してほしい。(月に10時間までしか出ない)

残業単価が安い悪く言うと労働基準法違反かも
仕事・家事・育児をこなすのは本当に大変です。子供が小さい間は、いつ急病で休まなければならないかわからない。そんな不安がいつもあります。
仕事ができる人ほど、忙しくなり、帰るのが遅くなる(労働時間が長くなる)。管理職がきちんと、うまく調節してほしい。
仕事が多すぎる
仕事が優先で、家庭がおろそかにされがちである。
仕事とプライベートをまぜこぜにしないでほしい。
仕事にたいして正当な評価をしてほしい。
仕事に対して給料が低い。
仕事のできる人へののみ仕事が増え山積みになり、仕事のできない(しない)人との差が大きすぎることに。
仕事のミスを陰口で話すこと。社員同士が協力するのではなく、潰しあいになっている状況。
仕事の量(体力的にも)の割に給料が少ないので、辞める人も多い。女性が多い職場なので、人間関係が築きにくい人も多い
仕事の量が多すぎる。
仕事はやりがいがあり、達成感を得られとても楽しい環境です。
仕事は一人ではできないので、体制や環境が大切
仕事は責任をもって忍耐強くやり抜くものであると思う。休日返上でもやりたい仕事をつきつめるくらいの熱意が絶対必要だと考える。労働環境改善だけが人間をよくするかとしたらそうではないと思う。人間力(生き抜く力)を高めるような会社があていい。
仕事上では皆同じで、性別を気にしていると仕事にならない。性別で評価を変えるようなことはしない。
仕事上夜遅くなる傾向が多いので、女性の帰宅が心配である。
子育て支援が充実しているといい
子持ちには冷たい
市役所なので、労働環境が特に悪いわけではない。風当たりの強い業界なので、対市民にはそれなりに気を使う。
支障ない
支店毎に労働条件や、管理に差がありますが、自身の現状としては、管理職の仕事を代わりにする事がある。規定上はしても構わない事になっているようだが、実際にその仕事を管理職の代わりにしている支店は他にないと聞かない。給与は変わらないのに責任だけ押し付けられているように思う。
私が男だったら、今より倍くらいはもらっているんだろうなあ・・・
私の会社は外資系です。環境はわりと良い方で、育児休暇などはとりやすいです。子供が病気になったときの休みも取りやすく、行事ごと休めます。そのような会社は少ないと聞きますが、もっと増えてほしいと思います。
私の職場ではもともと女性社員が少なく、女性同士のコミュニケーションも少ない。
私の職場は恵まれているほうだと思います。
私の部署は、私以外全員男性社員であり、重い荷物をつったり持ったりすることも、同様にこなさなければならない。
私自身は事務系なので、自分の受け持ちの範囲が終わればよいので今のところない
事務員が、社員私一人、他2名がパートなため、負担が大きい。親戚会社なので、上への意見が言いづらく、一般社員が働きづらい。
事務請負の仕事で雑務をしているような会社なので、女性には雑務しか任せられないのかなと思わされる。女性だからといって雑務ばかり・・・というのは、理解できない。
時間などがフレキシブルなので働きやすいと思う。
時間休が欲しい
自分は以前調子を崩し半年ほど休職することに。今は復帰しつつもまだ完全ではなくいろいろと調整してもらっている(遅出とか)他の方たちに迷惑をかけているけど会社側は体を優先にと言ってくださっているので、それはありがたいと思っている。
自分は子育てはしていないが、夫の親の介護もあるので、家庭も大切にしている。仕事か家庭か?といった選択ではなく、男性も女性もどちらも自分の人生の一部なので、主体的に関われるように、自分自身も努力したり、周囲へ働きかける必要があると思っている。
もちろん、部下については私より弱い立場なので、必要に応じたフォローや上司への働きかけをしている。
自分自身が障害者なので、いろいろ問題が山積みで、解決策を考えている途中です。
自由にさせてもらってますので特には無いです
自由に意見を言わせてもらえる立場なので、今のところ、特に不満はない。
今後、妊娠・出産を経験する事あれば、また変わってくるかもしれないが。
実績や活動内容により評価されるため、性別による労働環境に差は無い。生理休暇くらいが女性特有であり、その他は男女関係無い。
実力主義ではない。賃金が安い。
実労働時間も短く、夕方からの仕事なので働きやすいが、一般的な人とは勤務時間帯がずれているので、やりにくい面もある
社員だからと言っていいように使いまわすのはやめて欲しい。能力のない店舗長に評価などされたくない。
社員同士が頻りに会うことができないので、スムーズな連絡手段がほしい
社外にいるため社内の女性社員の動向等はよくわからない。
社長(男性)のワンマンで女子社員によって育児による休暇の待遇が違う
社長と以下役職者との意見が分かれているようだ。営業が続々辞めているので存続が心配だ
社長の身内の社員が色々面倒
社内では唯一のSE & プログラマであり、言いたいことはそれなりにいえる立場にあるが、一族で固められつつあるためいつまでもこの状態ではないことは明らかである。優秀な人材がどんどん流出していくような会社なので、独立も考えている。
社内の資料などを閲覧すると、女性にマークがついていたり、派遣社員は女性のみ限定したりと、現場では感じない上層部の差別を感じる事があります
社内の食堂が充実しているといいと思う。

主に、女性が縁の下で力持ち的な感じで、いつもフォローをしているが、特にほめられることもなく、逆に疎まれる。
寿退社が暗黙の了解の会社だったため、ここ数年でやっと育児休暇がとれるようになったのですが、子供がいるのであれば、16時退社とかそういう制度が欲しい。
就労時間がクライアントによって左右される
週休二日だが、連休ではないのでたまにしんどい。
従業員50名中、女性職員2名です。働きづらいです
庶務的業務をずっと与えられる女性と、男性と同じような業務を与えられる女性に分けられている。庶務的業務を続けている女性は、女性としての役割を求められている分、仕事も楽だが、男性と同じような業務を与えられている女性は、妊娠しても配慮等がない。不平等も困るが、平等すぎても、働きにくい。
女子大・女子高なのだから、男女同じように役職につけて欲しい。女性の方がむしろアイデアが出て、学校を建て直せるかもしれない。パワハラ・セクハラ発言は無くして欲しい。男性役職者からの嫌がらせ等他、きちんと相談できる所を設けて、学校側も偏った見方をせずにきちんと対応してほしい男女とも同じように役職につければ学校は良くなる。
女性・男性に限らず、仕事以外の面で相談できる場所があると、不安やストレスが軽減されて働きやすくなるように思う。上司は多忙になりすぎて、既に部下のメンタルまで面倒を見られない状況になっている。
女性が活躍できる環境の企業へ転職しようと思い現在活動中です
女性が少ないとやはりさみしい
女性が多い職場だから、何かと大変。
女性が多い職場(病院)だが、権限のある人は男性が多い(医師)ため、男尊女卑に近い状況。事務は縁故が多く、能力とは別の昇進状況。不倫も多く、ドロドロ。
女性が多い職場であるため、人間関係や気分などの状態などに配慮した仕事の進め方があり、それに疲れる。
女性が多い職場でするので対応に苦慮しています
女性が多い職場なので、噂話が多く正直うとうしい。
女性が多い職場なので、男性社員は少なくとも2人以上欲しい。逆に男性が多い職場でも、女性は2人以上が望ましいと思います。
女性だけの会合は望ましくないと思う。
女性だろうが、男性だろうが出来る人が管理をするのはいいことだと思う。 女性の管理職の比率が少ないからといって、実績のない人間を登用したりすると逆に問題だと思う
女性であることを特に意識したくはないが、そのことで改善できる点が後回しにされることは困るので、バランスが難しい。
女性でも、媚を売り管理職を手に入れている。
女性でもやる気があればなんでも出来ると思う！
女性にやさしい職場環境が全くないので、そこが改善されたらと思います。
女性に関して特化したことについては特に意見はありません
女性の活用は今後の必須課題
女性の仕事は優遇されていると思う。しかし、それでいいとも思っている。男女の役割はそれぞれ違っていいと思う。
女性の昇進は、男性に比べて5年以上遅い。
女性の登用を積極的に進めてほしい
女性の比率を増やすべき。
女性ばかり、男性ばかりと言う環境よりも、半々くらいの割合が双方気を使いながら働くことが出来ると思うし、また意見も言いやすいと思います。
女性ばかりでは特有な問題が出るし、どんな状況でもいろいろ問題はあろうと思う。
女性はさっさと結婚して退職するのが望ましい。でないと少子化が進むばかり
女性は雑用ばかりでいやになってくる
女性は子育てをするように脳が出来ているのだから、役割分担からすれば社会進出は難しいのに日本は建前ばかりで、本音が出来ずじまいだからややこしい。
女性は事務をしていて、退職するときは結婚か出産の時という古い枠にとらわれていて、男女平等な仕事の与えられかたをしていない。
女性は少ないため特にはない
女性を優遇することは差別だと思うよ
女性幹部を誕生させた人数がカウントされていて、評価対象になるため、男性と女性で同程度の人間が居た場合、女性を採用する制度になっている。男性としては逆差別だと感じる。
女性上司で困ったことはあまりないし、見習うべき点が多いと感じたが、女性の部下をもったときに、むやみに反感を持たれているような気がした。自分が女性でなければよかったのと思ったことは幾度となくある。
女性職員といっても、一般職総合職の差が激しいので何ともいえない
女性中心の会社にしていきたい。
女卑の言葉(女工など)を使わないでほしい
小さい会社なので皆仲良くやっています。何かあれば意見を言える会社環境なので今のところ問題はありません。
小さい会社なので割と社員同士はなががいいのはいいことだが、なあなあだったり、時々先輩に対する礼儀などがなっていないときがある。会社はあくまで会社で、友人同士のときは違うということを理解していない若手社員が多い
小さい子がいるので、現在所属の、夜遅い部署から変わりたい。育児を取らせていただき感謝していますが…
小さい子供を持つ人が多いので病気になったときみてもらえるシステムがあるといい
小規模な事務所なので、急時にはお互いのフォローが必要だが手が回りきらないこともある。
小規模の運送会社なので、労働時間が長い。
少人数の為、一人の業務が多く、残業、休日出勤が多い

少人数の職場なので、普通の労働環境との比較は困難
昇給がない
上司が仕事をしない、できない、責任感がない
上司だけでなく、勤務数年から多面評価を取り入れ、自身の役割や位置づけを気づく場を持たせるべき。モチベーションがない社員には制度に甘んじてだらだら残れない制度にすべき。他社員へのモチベーション低下原因になっている。
上司に寝ないで働けと言われ毎日仕事もなく終電まで時間をつぶす毎日。眠くて毎日仕事にならないし、頭が働かない。
上司のワンマンな態度に振り回され、社員が投げやりになり志気を失ってしまっているように感じる。部内異動、配置替え、営業方針転換など、上司は職場の活性化を考えての行動のようだが、社員からみれば思いつきの無計画な行動にしか見えず、ついて行くのがやっとなんかといった感じ。
上司の能力が低い
上司は、こまめなフィードバックを行い、女性に自分が会社に必要とされているという自覚や、将来こういう方向に能力を伸ばすとといったビジョンを確認させることが肝要
上層部との温度差がかなりある。
職種柄、在宅でも勤務が可能であったり、子供を育てながら働くという面ではめぐまれている方だと思う。現在まさに在宅勤務中なのですが、子供中心の生活だと、通常の勤務時間内に手をとられることもあり、その点在宅だと、子供が夜寝てからなど、自分で時間を調整しながらできるので非常にありがたい。
職場では女性職員の働きやすさについてかなり整備されていると思うが、まだ足りない部分もあるかの知れないので、そういう点についても今後考慮されていくのだろうと思う
職場によって、勤務時間等の差がありすぎる
職場に助成は必要だと思っているが上司が女性には要らないといっているので女性が今の職場には1人しかいない。
職場に託児所等があるととても良いと思う
職場のスペースの関係でプライバシーがあまり守られていないので、そこを改善してほしい。
職場内は20代から70代まで幅広い層の人達がいますが、それぞれの年代の特性を活かしながら、皆が協力して仕事が出来ている為、良い環境であると思う。
新しい会社の為か社長のワンマン体質が残っている。
新しい人材を確保して育成して行くことは必要不可欠なのに、役員ばかりが年々増えていく。経営不振に陥りそうだと思う状況であっても経営者の考えが変わらなければ、倒産もまもなくではないかと思う。職員の労働環境の維持より、役員増員を優先するのはどうかと思う。
人がいない、人が減った分仕事量が増え困惑している
人によって仕事の量に差がありすぎる。もっとバランス良くできないか。
人の入れ替わりが激しい会社です。毎月人が辞めていっています…。少し前は募集をすれば入ってきましたが今ではあまり募集しても入ってこなくなっています…。とんでもない会社です。私自身もいつ辞めるかわかりません。
人は一人づつ考え方は事なるので両方のい件を気に入れる事は大事
人を相手にしているので、気を抜くことができないので、いつも緊張している。できれば、休憩などしっかりとってリフレッシュしたい。
人員が少ないので総動員で働いているため、男女はまったく関係ないです。
人員が足りない。
人員が足りないのでゆとりがない。忙しくて教育体制がうまく取れてないので中途者が長続きしない。悪循環である。
人員は減るが業務は減らない
人員削減で少数精鋭化が求められており、スキルアップの環境づくりが必要
人間関係が楽なので、恵まれているとは思いますが、やはり結婚して続けられる職場ではないと思うので休みがとりやすい状況などがあればいいとは思
人材育成についての考え無し。
人材採用が難しい
人事管理の徹底
人数が少ないので、やはり 面とむかった会話・コミュニケーションが一番大事かと思う。
人数が少ない会社では、気をつけないと親しくなりすぎてお互いのプライベートを聞きすぎたりとどンドン崩しになってくるので、あくまで会社の同僚であるという自覚と、自分が聞きたい・言いたいと思っても、相手もそうとは限らないと思わないと後々面倒になる。私はお互い気持ちよく仕事をする為のコミュニケーションは積極的にとりたいけれど、プライベートにまで関与はするのもしも避けた方がいいので、程良い距離感を保ちたい。
人数が少ない職場であり、男女の別というより逆に女性が多い職場である。業務量とか時間は多いが働きやすいと思う。
人数においても、環境においても女性に対して優遇されてきた反動がすこしあると思われる。
人数的に小グループなので閉鎖されている感じがする。女性はこういうものだ、という考えをおしつけられているような気がする。(上司に)
人付き合いが薄い。
数年前までは育児休業もとれなかったらしいが、現在は改善された。
世間は、女性に対して過剰すぎ。また、労働環境は自社よりクライアントの発注内容、発注の仕方を整備しないと無理。金曜日に発注して、月曜に納品なんて、結局、休日仕事するしかないことを平気で発注してくるクライアントばかりである。クライアントの意識を変えないと、自社の労働環境はかわらない。大手ばかりが土日、休日を休む、または残業をしない。すべて下流にしわ寄せがきているのを何とも思っていない。
制度・取りやすさとしては恵まれている方。
制度があっても利用できない。勤務表はあるが、形式上記入をしているだけで、意味がない。残業はほぼサービス。
制度は整ってる。ただし、現実利用しようとすると、ほかの人にしわ寄せが行かざるを得ない。そこが問題
性差ではなく能力差で評価してほしいです

性差による能力の優劣はないが、特性の違いがあることを理解しあうことが必要だと思う。女性の管理職が少ないのでなかなか意見が通らない。
性的な差異は無いと自覚しているものの、当然ながら、役職による責任の重い軽いは著しいものがあると思う。
正しい残業数値を申請したい
正社員の数を抑え、派遣ばかりに頼っているため、正社員への負担が増しているとおもう。
正直管理職として辛い。ただ働きが多すぎる
生理休暇の制度があるが、上司の承認が必要なので皆恥ずかしかって取得できない。
精進主義なので残業しないと帰れないし、プレッシャーがきつい。
精神的にも肉体的にもきつい仕事である
席が狭すぎる落ち着けない
先ほども記載いたしました。真面目に業務に励む女性が多いため、個人的には特に問題ないと思います。ただ、男性がどうも元気がないのことに少し不安を感じます。
全く会話のない会社に勤めて精神的に参ってしまった経験もあるので、皆が何でも話せてそれぞれが信頼し、助け合っている現在の会社は驚くほどストレスがない。取引先等に困っちゃう人はいるが、味方(社内)がいると思うとまったく苦にならない。感謝しているので、社内の誰かが困っていたら全力で協力しようと思える。
全てにおいて、会社は男性を中心に成り立っている気がしますが、女性ならではの発想や業務をもっと大切に重要視してもらいたいと思います。ただ、「そこまで期待していないし、お給料さえもらえればそれでいい」と思っている女性も多いのが現状です。能力とやる気のある女性が淘汰されない会社環境になればいいと思います。
全員に同じ研修を受けさせるのはやめてほしい。
全体的に施設が古い、清潔感だけでも
組織の風通しが良くなると良いと思う。
他の一般企業に比べたら色々な意味で恵まれているとは思っている。何社か転職したけれど、今の会社が一番恵まれている(仕事しかり、福利厚生しかり、人間関係しかり)
他の企業より簡単に管理職になるチャンスがあると思う。でも、それは残業のお金を払いたくないだけなんでは？と思ってしまう。一般社員は去年の10月まで40時間残業が出ず、それ以降も20時間の残業はでない。売り上げと人件費の計算ばかりで、休みもとりにくく、とても苦しいと感じる。
他律的な残業が多いので、終業後の予定が立てにくいのを改善すべき
体面でつらい
待遇改善希望
大学教員ですが、小生が勤める大学では、女性教員の採用を増やすよう、業績等の他の評価が同じなら、女性を積極的に採用するようにしています。それでも、女性教員の比率がなかなか上がらない(学問分野にもよりますが)のは、まだまだ大学の制度に問題があるのだろうかと思えます。
大企業は利益優先で、下部層の社員の待遇が悪い。
大幅に福利厚生やボーナスの見直しにより年収が減ったこと
短時間勤務の労働者が増えるともっと残業が減り働きやすくなると思う
男だけの職場のほうがやりやすい
男女ともに育児休暇を取得できる期間の延長など、制度の改善が行われつつあります。ちなみに私は結婚も出産もしていませんが、
男女の差別は行っているわけではないが、労働環境(時間など)がきつい面があって、女性が管理職として育ち難い環境である。
男女の性差、能力差があまりでない職場だが、取引先の方で具体的商談は男性担当者じゃないと行った態度を取られるときがあり、そうなる社内対応的にもクライアントの意向ということで、社内作業上は、男女関係なくてもプレゼンや打ち合わせ等は男性がメインで女性は補佐的立場を取らざるを得なくなる。
男女関係なく、部下の特性を生かした仕事ができている(動いてくれて助かっている)
男女関係なく若い人の離職率が高いのでなんとかしたい
男女共用で使う部分を、完全に分けて欲しい
男女差のほかに、既婚非婚差による職場内格差もあると思うが、そちらにも目を向けて欲しいと思う。
男女差よりも個人差やそれぞれの部署ごとの差が大きいと思う。私自身については、異動があるといいな、というくらい。
男女差よりも人員不足による労働環境の悪循環や経営方針が問題となると思っています。
男女差別や出身校による差別がはげしい
男女参画など女性の権利を主張するのはいいが、まずそのためには自身も女性ならではの欠点(すぐ感情で動くところや都合の良いところで女性をアピールする等)を改善してからだと思う。
男女同じなので、働きやすい
男女平等であるが、その分、責任も要求され、残業が多くなる。
男女平等といいつつも、やはりまだ男性社会が残っている。男女による違いでなく、その人の能力をきちんと評価して欲しい。
男女平等というが結局長年勤務すると体力の劣る女性が置いていかれる。
男女平等とか言っても、結局のところ、女性には気を遣う。
男女問わず、平等な評価
男性、女性、管理職、一般職いずれも大変な思いをしながら業務にあたっています。名ばかり管理職が問題となっていますが、管理職も時間外賃金が支払われないため、給料は高くても年収は低い人もたくさんいます。労働環境を良くするとは、それぞれの立場の人が不平や不満を持ちながらも前向きなエネルギーに変えることができるように皆が考えることができるようにできることでしょうか。
男性、女性を区別、差別する、あるいはそれを意識するような環境や規定もありません。性差に関わらず各人の能力が伸びる(社会貢献度の高

い)業務内容になるよう配慮されています。しかしながら、女性の中には女性だからといった理由を盾にした業務への反抗や休暇取得がないわけではありません。これは比較的自由な風土の数万人規模の大企業や100人以下の中小企業でも同じ状況を見ることができました。
男性が育児休暇を取りやすい雰囲気になってほしい
男性であれ、女性であれ、仕事に対する評価のできる管理職がいない
男性でも育児休暇を取りやすい環境を作って欲しい。教育業界と言うこともあり、女性には働きやすい職場だと思う。
男性には男性、女性には女性でしか分からない部分をお互いにフォローしあえばよりよくなる職場環境が形成されると思う
男性にも育児休暇を取りやすい環境がほしい
男性に対しても保育支援の充実を望む
男性の育児休暇がもっと取れるようになればいいと思う。
男性の育児休暇は取りやすいとはいえない
男性は有給休暇が取れないのが辛い。
男性も育児休業を取りやすくしてほしい
男性軽視な感じがします。採用・配置は男女比も考慮するべきだと思います。
男性社員(営業)の人数に対して、女性社員(事務)の人数が少なく、仕事の負担が大きい。
男性社員は電話がそばで鳴っていても女性が出るまで何もしない。掃除、食器洗い、ゴミ出しなど男性は一切手を出さないなど、かなり古い体制が残っている。その代わり女性は残業、出張等ほとんどない。力仕事もあまりない。
男性優位の環境の中で女性は補助的な仕事しか与えられず、チャンスもない
中間の年齢の人たちがいない。そのため、上の人たちが下の人たちをいいように使えてる状態です。根本的に古い人たちの職場な気がします。
中間層(入社10年程度)が不足していることで実務者や育成者が不足していること
中小なので、あまり余裕が感じられない
中小企業では男女平等の雇用制度を整えるのが難しい。十分な制度を整える気が社長にない。
中小企業のため、賃金体系などが不明
駐車場が少ないため、駐車場代がかかるので、その分の負担を会社でしてほしい
超長時間勤務に相当する手当がもらえない。
長時間残業が多すぎて長く勤務できる状況ではない。
長時間通勤の社員が多い
長時間連続労働なので休養時間をしっかり取れる様にして欲しい、その為に拘束時間が長くなっても厭わない
長時間労働が厳しい
長時間労働を解消することが大切
通勤時間が長い。
低賃金、休みが少ない、愛社精神を一方的に求められる。
定時に帰宅できるし不満はない。
定時に帰りにくい。サービス残業を暗黙のうちにしなくてはならないような雰囲気
定年延長制度は有るのですが、ほぼ同じ仕事のまま給与がダウンしてしまうので、同程度のままの待遇での延長制度を将来は導入して欲しいと思っています。
適材適所
適材適所がまったくなされていない気がする。身のある人事考課を行い、人材評価を行って欲しい。また、女性が40歳を迎えたら昇給なしの制度をなくして欲しい
店舗部分を広げたり、ストックを広げるために事務処理をするスペースの環境が悪すぎる
転勤、労働時間など様々な要素を鑑みて、やはり女性(特に結婚したり、子供を持っている女性)にはなかなか働き続けるのは難しい会社ではないかと思います。
転勤によるメリット、デメリットが大きく個人的負担も大きい。転勤のサイクル(3年)がもう少し長い方が望ましい。
転勤の間隔が短く、希望しても適わないケースが多々ある
転職し、勤め人の人生なんて上司にだけと悟りました。半ばあきらめです。
都会よりも地方の労働環境が良くないと思います
土曜、日曜日出勤が多すぎる。
当直勤務があるが、代休はなく、1日半仕事場に拘束されている。
当直後に半休暇などがあると良い
頭のいい(言わなくても言いたい気持ちを理解してくれてくれる頼りになる存在)上司が1人でもいれば、傷つく人がいても救われると思う。よってトップが頭悪いと、会社全体がダメになっていく。
働いた分、見返りがほしい。
働きやすいとは思いますが、新しいことを受け入れてもらうのは難しい環境
働きやすい環境は、とても大切だと思います。改善しようとするのは大事です。
働きやすい環境であったとしても、転勤等の事情によりメンバーが変わることによりとても働きやすい環境に一変する事にとってもストレスを感じる。管理職の理解が得られなければつぶれてしまう人もいるだろうと思う。全体の労働環境については休暇もとりに易くとても恵まれているように思う。
同じ仕事をしていて忙しくても、女だから接客をして当たり前という考えの人もあるが、男女関係なく頑張れる環境にしたいという、上層部の思いは伝わってくる感じです。
特に、女性は結婚したら家庭に入りなさいという古臭い考えのトップなので、時代遅れだなと感じています。

特にありませんが、しいていうならば、全ての道は人間関係につながっていると思う。
特にない。男性社会だが働きやすい現場だと思っている。
特に不満等は感じていない。勤務時間・通勤時間ともに十分配慮されているし、上司や同僚とも上手く付き合える。休暇も比較的取得しやすい。
特に有給がはつきりしている訳ではない分、急に休んだりしても給与は同じで、よっぽどのことがなければ減給はされない。子供の学校へ行くときなども同じで、必要な時間だけでも出て行けるので、子持ちにはうれしい環境です。
特に劣悪な環境ではないが、メンタルヘルスに対する対応ができていない。(組織としてはできているが、上司等個人単位での対応ができていない。)
肉体労働の内容を考慮してほしい。
妊娠すると退職せざるを得ない
妊娠中のサポート制度などがあるとよいと思う。
年代が高い社員か新卒・第二新卒の若い社員しかいないのが改善して欲しい点。教える人、相談する人がいなく決断する人間にすぐ案件が上ってしまうので、下働きの状態になる。
年々厳しくなっていく一方。人やお金は削られていくが、求められるものが大きくどこまで続けていけるか自信ない。
能力がある人に男女差を問わず仕事が集中している
能力給制度が導入されているが、それが職場のモチベーションに繋がっていない面が見られる。例えば、以前であれば、自分の職を外れたことでも、個人的には能力の向上、職場的には円滑にチームを進めることができるのなら、取り組んでやってみる価値があったが、今は、数字や技術的な基準に縛られ、評価されないことが多くなってしまった。チームよりも個人という意識が強くなり、結果的に、職場の生産性を落としているように見える。
派遣さんをいれすぎていて(必要のない)そのせいで、私たち正社員のお給料が悪い気がします。
派遣社員が多く、仕事がやりづらい時がある。派遣社員に任せられない仕事はどんな時でも正社員に落ちてくるため、正社員が少ない部署では業務が集中することがあり困る。
配偶者の転居により職場を離れる機会があるかもしれないので、再雇用制度を作してほしい。
半分が自分の家族や親類なので気心は知れているので、楽な点もあるがプライバシーが薄い
繁閑の差がある
比較的残業も少なく、休日出勤もほとんどない。そしてみんないい雰囲気です仕事のできているので理想に近い形だと思う。
美容師と経理を両立させるのが時間的に大変です。休日を大事にしたいので、出勤日は残業をして経理の仕事を手付けます。サービス業は一般職と比べて労働時間が長いのは仕方ないですが、ある年齢になると、体力的にも限界が来て将来が不安になります。2交代制にするなどして、精神的にも余裕ができるような環境にしていきたいです。
必要な部署に人員が配置されない。でたらめな機構改革がある。
表面上は平等となっても、お茶は女性が入れたほうがとか、力仕事は男性にといった無意識の区別があります。そういうお互いの甘えから考えなおしていかないと、社会通念となってしまっている差をなくしてはいけないのかと思います。
病院といったやや特殊な環境であるために、他業種を経験したことがある人は少ない。そのために、一般的な感覚からすれば？というような疑問符がでる事もしばしばある。現在の医療を取り巻く労働環境は劣悪で、人的支援や金銭的支援が無いと、地方の医療の破綻は目前だと思う。
文脈からすると性差が何か影響を及ぼしているかどうかを問われているかと思いますが、絶対に仕事が忙しいので「男だ女だ」言ってる余裕自体がありません。
閉鎖的なのは日本だけなのか世界共通なのか知りたいです。
変な人事評価制度が導入されて(課長と一緒に自分の目標とか何だかを決めて、達成率がどうかこうとか…)、非常に迷惑しています。出した結果だけを一方的に評価していただければ結構。
変に女性に気を遣いすぎ。方向が間違っている。
名ばかりの管理職でかなり労働環境はよくない。特に労働時間は酷い。朝、8:30に入って夜、9:30まで家に帰ると10:30こんな感じでいい仕事をしろはない。管理職と言っても権限はまるでない。ほとんど名前ばかり。給料にも反映してない。
有給を取りやすい職場になってほしいです
理不尽な点も多々あるが、各々個人がしっかり仕事をしていけば、問題は起こらない職場であるため、問題はない。
溜めないで、普段から気軽に少しずつ意見を言い合えるような環境作りをして行けばよいと思う。今の職場がそうなので、とても快適。
労働に対して十分な給料が支払われているとはあまり思えない。そのため無理にでも残業をする者もいる一方で業務内容上残業を勧められていない環境にいる者もあり、配属による給料の差が大きいと感じる。
労働環境という点については、自分が体の健康上の理由で一年以上前に禁煙を実行し、現在は完全に止められている状態なのに、身近で喫煙者が喫煙所を使わずにオフィスで吸われる事です。なんの為の分煙化を進めているのか疑問に感じる……。
労働環境としては整っていると思うので、要は自分がどう思うかだと思います。周りの目を気にする人は、育児休暇なんてとれないし、上司が帰るまで仕事なくても残業しています。根本的には日本人の慣習みたいなものが、労働環境を左右していると思います。
労働環境に対して会社側が社会的体裁(コンプライアンス)を表面上謳っているが資金面で折り合いが付かずなかなか実践が伴わない。
労働環境はわるくないので特になしいて言えば希望がもてないくらい。
労働環境もそうだけれども社会全体の偏見がなくなる限り制度ばかり作っても意味がないのでは？勝手に女の役割を押し付ける男もうざいけれど、ダブルスタンダードを当たり前のように主張する女もおかしいと思う
労働環境も職場環境も「上司」次第。過去、辛酸を舐めて耐えてきたほど劣悪でしたが、現在の上司に変わってから特に問題はあります。しかし、転勤は3年ごと。上司が変わるたびに何度も方向転換をすることが、精神的にツライ部分です。
労働組合では女性が働きやすい制度をつくりだしてくれているが実際にその制度が何の迷いもなく活用されていると言われると上司や同僚の理解がなければ取得しにくいので、同じ会社に勤めていても部署によって違いがある。男性職員の理解や協力が足りないと思う。

終わりに

今回、女性部会では働く人の性別と職場環境や仕事のやりやすさ等についての意識についてアンケート調査を実施した。

アンケート回答からは働きやすさと性別については様々な意見がよせられたが、特に印象に残ったのは、性別の差よりも仕事の能力が重要という回答が目立ったことである。

今回の調査は継続的な調査でないため意識の変化として述べることはできないが、働く人への評価は、性別ではなく、仕事に関する能力や意識の持ち方で判断されるようになっているようだ。

意識の変化は、性別に係らず働きやすい職場で働きたい、自分のライフステージが変化しても社会の役に立つ働きがしたいという「期待」を社会や職場に対し持つことができるようになったことを示している。現状ではまだ期待感にすぎないが、インターネットや通信のサービスは、従来の働き方を変える助けになり、このような期待が実現に変わるサービスを提供できる可能性が大きい。

今回の調査をふまえ、働きやすい職場とITについて今後も調査研究を進めることができれば幸甚である。

(株式会社シード・プランニング 山本 聖香)